



La Necesidad de Incidencia en materia de Legislación y Políticas Públicas para la Reparación Colectiva del Movimiento Sindical.

CAMILO ALBERTO ZUBIETA CASTILLA
VIVIANA OSORIO



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
NOTAS SOBRE LA HISTORIA DE LA VIOLENCIA ANTISINDICAL	7
La Génesis Del Movimiento Sindical En Colombia	7
La Edad De Oro	8
La Institucionalización Del Sindicalismo	11
La Diversificación Del Movimiento Sindical	13
La Violencia Antisindical Entre 1984 Y 2012	18
La Violencia Actual	23
ALGUNAS GENERALIDADES DEL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA ANTISINDICAL	27
Aproximación Al Fenómeno De La Violencia Antisindical Contra Las Mujeres	27
Por Qué Aplicar Un Enfoque De Género En La Construcción De Un Marco Para La Reparación Colectiva Por Violencia Antisindical	32
Riesgos Individuales E Impactos Colectivos En La Configuración De La Violencia Contra Las Mujeres En El Marco De La Violencia Antisindical	33
NECESIDAD DE UN ENFOQUE DIFERENCIAL	37
El Arraigo Del Machismo En La Cultura Política	37
El Enfoque Diferencial	41
VIOLENCIA ANTISINDICAL Y REPARACIÓN COLECTIVA A MUJERES	46
La Categoría De Violencia Antisindical	46
El Concepto de libertad sindical	47
La Reparación Colectiva	48
POLÍTICAS PÚBLICAS Y REPARACIÓN COLECTIVA	52
El Concepto De Política Pública	53
El Problema De Las Causas Sistémicas	55
Lineamientos De La CUT Frente A La Reparación	57
Agenda De Mujeres Para La Reparación Colectiva	59
REFERENTES LEGISLATIVOS PARA LA REPARACIÓN COLECTIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	72

INTRODUCCIÓN.

El presente documento es el resultado de una investigación exploratoria que se desarrolló en el marco del proyecto “INCREMENTO DE LA CAPACIDAD DE INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CUT, EL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL” realizado por el departamento de mujer y género, y el departamento de juventud y erradicación del trabajo infantil de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT-Colombia) con el apoyo de Comisiones Obreras de Andalucía, la Fundación Estudios Sindicales y cooperación de Andalucía, y el Programa de Cooperación Internacional de la Junta de Andalucía.

El proyecto “incremento de la capacidad de incidencia de las mujeres” se desarrolló entre el año 2016 y el 2017. Durante el ciclo de vida del proyecto se desarrollaron seminarios locales, regionales y varios encuentros a nivel nacional que contaron con la participación de mujeres dirigentes sindicales de todo el país y de todas las ramas de la economía. En cada uno de los seminarios realizados se contó con la participación activa de mujeres de organizaciones sindicales de rama y de industria que desarrollan actualmente el trabajo de mujer y género en sus sindicatos o hacen parte de las Juntas Directivas de los mismos.

Los seminarios y encuentros abordaron temas que las mujeres sindicalistas tienen en sus agendas sindicales y políticas, como por ejemplo: condiciones de trabajo y derechos laborales de las mujeres en Colombia, violencia de género y feminicidios en Colombia, el mercado laboral de las mujeres jóvenes colombianas, el papel de las mujeres en las negociaciones de la Habana y en la construcción de Paz, la memoria histórica, la violencia antisindical hacia las mujeres, incidencia en políticas públicas, escenarios de participación y fortalecimiento de organizaciones sindicales, entre algunos otros temas.

Tal vez el tema más recurrente, en el cual las y los asistentes se mostraron más interesados fue el de la

reparación colectiva al movimiento sindical ya que este, de una u otra forma, tiene la capacidad de articular las otras temáticas y preocupaciones de las dirigentes sindicales. Precisamente uno de los objetivos formulados en el proyecto fue realizar un “estudio/sistematización sobre la violencia sindical hacia las mujeres y los procesos de reparación colectiva” lo que evidencia que al momento de la formulación del proyecto la problemática fue identificada adecuadamente.

La investigación resultante se tituló “reparación colectiva por violencia antisindical hacia las mujeres”, esta se planteó como una investigación exploratoria que se apoyó inicialmente en metodologías propias de las IAP como la observa con participante. Los y las investigadoras interactuaron permanentemente con el grupo de mujeres y jóvenes dirigentes sindicales propiciando espacios de discusión que permitían ahondar progresivamente en las problemáticas, ideas y sentires de la población, a la vez que se propiciaban otros procesos del proyecto como los intercambios de experiencias o la construcción de agendas sindicales en torno a las mujeres y los jóvenes de la central.

La herramienta más empleada en este proceso de investigación fue la entrevista informal que se complementó constantemente de investigación bibliográfica de fuentes secundarias, partiendo de la premisa de que “son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde afuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer”.¹

Dadas las características del fenómeno que se quería tratar la “reparación colectiva por violencia antisindical hacia las mujeres” y del proyecto en sí, se

1. Sabino, Carlos. (1992). El proceso de investigación. Bogotá, Colombia. Ed. Panamericana, Sección 9.5.

optó por una investigación con las características mencionadas ya que una investigación exploratoria es aquella que:

“pretenden darnos una visión general y solo aproximada de los objetos de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado, cuando no hay suficientes estudios previos y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suelen surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que, precisamente por su novedad, no admite todavía una descripción sistémica, o cuando los recursos de que dispone el investigador resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo”.²

Para el momento en que finaliza la investigación aún existe incertidumbre sobre muchas de las variables

que determina el rumbo de acción de la reparación colectiva por violencia antisindical hacia las mujeres, es muy probable que el fenómeno varíe drásticamente en los próximos meses y años. Los cambios legislativos ligados al rumbo del país en cuanto a la implementación de los acuerdos de Paz firmados entre el gobierno y la exguerrilla de las FRAC-EP que ahora es una organización política legal sin armas; la incertidumbre por los resultados del proceso de Paz entre el gobierno y la guerrilla del ELN; como también las elecciones presidenciales de 2018 harán que las percepciones, prioridades y posibilidades de una reparación colectiva al movimiento sindical se transformen sustancialmente.

2. Ídem, cap. 4

NOTAS SOBRE LA HISTORIA DE LA VIOLENCIA ANTISINDICAL.

La violencia antisindical es un fenómeno histórico con repercusiones tanto en presente como en el futuro de las organizaciones sindicales. La historia del sindicalismo colombiano ha estado atravesada por múltiples violencias, lastimosamente, la historia sindical ha tenido que ser escrita enfocada en la victimización letal contra los hombres y mujeres que dedicaron su vida y murieron en el legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical.

En términos historiográficos del sindicalismo en Colombia ha sido bien documentado, las luchas obreras han estado presentes desde el comienzo de la inserción del capitalismo y la configuración del Estado-Nación moderno en Colombia. Precisamente, las investigaciones historiográficas han tratado sobre el desarrollo de las organizaciones sindicales, sus huelgas, los logros y las interacciones con la sociedad, la economía y el Estado. Estas son bastante comunes, se pueden encontrar escritas desde varias líneas ideológicas y corrientes epistemológicas.

Sin embargo solo hasta las últimas décadas se ha tratado de reconstruir el papel de la mujer en esos procesos históricos, son pocas las investigaciones que centran su atención en el rol de la mujer en el interior de las organizaciones sindicales. Se debe destacar que la Escuela Nacional Sindical, la Comisión Nacional de Juristas, el Departamento de Mujer y Género de la CUT, la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional, la Escuela de Género de la Universidad de Antioquia así como algunas universidades privadas lideran los procesos de investigación y producción intelectual relacionada al papel de la mujer en el movimiento sindical.

Actualmente existe la percepción en las mujeres dirigentes sindicales de que la historia sindical ha sido escrita enfocada en los logros de los hombres y se ha menospreciado sistemáticamente el aporte y el trabajo de la mujer en el ejercicio sindical. En

efecto, el rol público y político de la mujer ha sido menos tratado en los textos de historia sindical salvo contadas excepciones que ha logrado mostrar que en todas y en cada una de las etapas de la historia del movimiento sindical existieron mujeres emblemáticas o con liderazgos fuertes que aportaron significativamente al desarrollo del sindicalismo en Colombia.

La Génesis Del Movimiento Sindical En Colombia.

La prehistoria del movimiento sindical está en la creación de la primera organización obrera de la época republicana, en 1847 surge la sociedad de artesanos, esta asociación no se pueden denominar como sindicato debido a que solo tenía pretensiones gremiales, dejaba de lado las reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo. Sin embargo es uno de los referentes del origen del sindicalismo en cuanto fueron los primeros en organizar a los trabajadores para un propósito. En el caso de la sociedad de artesanos su conformación se dio como respuesta a las reformas económicas del gobierno de Tomas Cipriano de Mosquera donde se favorecían las tesis del librecambio que terminaba afectando directamente la producción de los artesanos y a otros gremios, así las primeras huelgas se dan encabezadas por organizaciones gremiales donde se encontraban los trabajadores más especializados como los artesanos o los trabajadores ferroviarios.

“las Organizaciones de entonces, eran heterogéneas de artesanos de clara ideología gremialista y cortos propósitos reivindicativos. Pero no por ello desconocemos su rol de pioneros en las luchas sociales, a través de las sociedades democráticas en los albores del Capitalismo Colombiano”.³

Entre 1847 y 1886 las sociedades gremiales tomaron diversas formas, los partidos políticos aprovecharon la capacidad de movilización y presión de los gremios

3. Hernández Valderrama, francisco. (2004). El sindicalismo en Colombia: implicaciones sociales y políticas. Bogotá, Colombia. universidad Javeriana, tesis. pág. 69.

para crear organizaciones más politizadas como las sociedades democráticas (generalmente liberales) y las sociedades populares (la respuesta de los conservadores). Igualmente desde 1882 hasta ya entrado el siglo XX surgen y se expanden las “Mutuas” organizaciones que se desprenden de las sociedades gremiales con un carácter menos politizado que tenían como propósito la asistencia médica, los auxilios monetarios en casos de enfermedad o accidentes, también funcionaban como fondos de socorro para las familias en caso de muerte del afiliado.

La Edad De Oro.

Más de dos décadas de trabajo, organización sindical, organización política y de trabajo de masas, que aprovecho las experiencias organizativas de las “Mutuas” y las “asociaciones democráticas” dieron como resultado la creación oficial de organizaciones sindicales que lucharon por su reconocimiento por parte de las empresas y el mismo Estado. La tarea de organización y agitación la desarrollaron con gran éxito las organizaciones políticas de izquierda revolucionaria, donde se destacaron el Partido Socialista revolucionario y en menor medida organizaciones anarcosindicalistas apoyados por la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) de España.

El primer sindicato que conto con reconocimiento estatal y personería jurídica fue el Sindicato de Tipógrafos de Bogotá en 1906, según el primer censo Sindical realizado por la contraloría general de la república en 1947. Para 1930 ya existían 99 sindicatos y al menos hubo dos intentos de organizaciones de segundo nivel.⁴ Este periodo dorado se puede enmarcar entre el inicio de la guerra de los mil días hasta mediados de la década de los 1930 con la llegada del partido liberal al poder.

Incluso en este periodo se pueden hallar los orígenes de las primeras celebraciones del 1 de mayo en

Colombia. “Las celebraciones entre 1914 y 1918 son muy similares, no tan grandes, con características de control y organización del gobierno, paralelas a unas pequeñas lideradas por los grupos obreristas de los sindicatos con ideas de tendencias socialistas. Así transcurre hasta 1919 cuando la celebración adquiere un nuevo impulso”.⁵

La violencia antisindical de la época se caracterizaba por tres elementos básicos. En primer lugar, falta de reconocimiento de las organizaciones sindicales por parte de empresas y Estado que estuvo acompañado por despidos masivos, negativa a negociar pliegos y persecución a los líderes sindicales para evitar la conformación de sindicatos. En segundo lugar, la represión policial y militar de las huelgas y paros, donde el Estado permitía el uso de fuerza letal para dispersar y perseguir a trabajadores sindicalizados y dirigentes sindicales. En tercer lugar, señalamientos públicos por parte del Estado y empresarios tendientes a criminalizar las luchas obreras y sus reivindicaciones, generando ambientes hostiles al sindicalismo.

María Cano “la flor del trabajo” es casi la única referencia femenina persistente en todos los textos sobre el origen del sindicalismo en Colombia, de ella se destaca en materia sindical su trabajo en la construcción de movimientos de masas, fundación de sindicatos y su participación en huelgas, protestas y la agitación política de la época. Igualmente la mayoría de textos resaltan el hecho de que realizo su actividad sindical en una sociedad profundamente machista. Es curioso encontrar que las narraciones sobre esta dirigente sindical se hicieron a partir de atribuirle valores y roles que para ese entonces eran exclusivos para los hombres; se muestra como una transformación de rol de género donde una mujer intelectual idílica, casi ingenua y frágil, se convierte progresivamente en una mujer luchadora, endurecida, de cierta manera masculinizada, para poder reflejar fuerza, carisma y liderazgo. También hay que señalar que Cano sale de la vida pública

4. Ídem. Pag. 69-75.

5. Espinosa Moreno, Nubia F. (2010). El surgimiento de la celebración del primero de mayo en Colombia 1910-1926. En: revista Goliardos No XII. Bogotá, Colombia. Universidad nacional de Colombia. pág. 74.

debido a disputas internas por la dirección del partido político al que pertenecía, donde se le atacaba señalándola de “Putchista”, una expresión usada para decir que tenía ideas contrarias a las ideas revolucionarias o que tenía empatía con la burguesía.

Moreno Trujillo hace evidente esta transformación o ruptura entre los roles de género asignados a María Cano diciendo:

“Generalmente, empezando por el pionero trabajo de Ignacio Torres Giraldo, las biografías y trabajos acerca de María Cano presentan su trayectoria como figura nacional fragmentada en dos momentos. En el primero, de 1920 a 1925, María es vista como la escritora idílica e intelectual que “no entendía todavía los problemas sociales como cuestión de clases (...)”. En el segundo momento, de 1925 a 1930, María es la *Flor Roja del Trabajo*, la tremenda “mariposa de amor libertario”, que “no teme la voluptuosa crueldad del cazador furtivo” con el fin de alcanzar la libertad de las clases explotadas. No obstante, esta división no responde a la complejidad de un proceso que por sí mismo desconoce etapas. La María escritora no dejó de ser revolucionaria en su espíritu; y la María revolucionaria nunca dejó de lado el cuidado por las letras, la cultura y la educación”.⁶

En los textos más recientes de historia de movimiento sindical, aquellos que tratan de realizar una reconstrucción del papel de la mujer en el movimiento obrero surgen muchos más nombres de lideresas sindicales ligadas a diferentes organizaciones políticas de izquierda y surgen narraciones sobre las primeras huelgas femeninas desencadenadas por la inserción de la mujer y niños al trabajo industrial. El referente más importante para la realización de este tipo de investigaciones en Colombia es el profesor Orlando Fals Borda quien introdujo en la historia el tema del machismo⁷ y además trata con mucho cuidado y aprecio el papel histórico de María Cano.

María Tulia Uribe denomina al periodo comprendido entre en año 1898 y 1930 como “la época dorada de la revolución” porque es cuando nace la clase obrera, surge el movimiento obrero y los sindicatos, los movimientos revolucionarios se expanden por el territorio nacional a la vez que la mujer comienza a incorporarse al trabajo asalariado. La autora destaca el papel de varias lideresas sindicales y políticas de la época como la emblemática María Cano junto con Betsabé Espinal (textileras de Antioquia); Matilde Montoya (textileras de Antioquia); Teresa Piedrahita (textileras de Antioquia); Carlina Mancera (presidenta del sindicato de cajetilleras); Elvira Medina (capacheras de Bogotá); Belardina Gonzales (redención de la mujer); María Triviño (presidenta sindicato de teléfonos de Bogotá), entre muchas otras. Igualmente identifica algunos sectores donde las mujeres iniciaron y consolidaron su labor sindical, en Medellín las textileras, en Bogotá las telefonistas y las capacheras, en Girardot “la sociedad de obreras redención de la mujer”.

La primera huelga del sector textil en Colombia fue en Bello Antioquia, el 14 de febrero de 1920, cuando Betsabé Espinal con sus compañeras organizaron a las textileras de una de las grandes empresas colombianas, Fabricato. La prensa de la época se refirió a los hechos en los siguientes términos:

“La huelga estallo súbitamente, sin preparación, de un momento a otro las obreras decretaron paro y se situaron en las puertas de la fábrica a impedir que sus compañeros que estuvieran fuera entraran. En un principio los hombres se negaron a secundarlas, y ellas los dejaron en libertad de hacer lo que quisieran, limitándose a gritarles en las puertas, que debían cambiarse y llevar faldas, dejándoles a ellas los pantalones. Al final se generalizó la huelga y los obreros resolvieron acompañar a las obreras”⁸

La historia en prensa difiere mucho de las investigaciones de Moreno, Uribe y otros, para

6. Moreno Trujillo, Eduard E. (2016). María Cano: escritura y revolución. En: revista Huellas No 99. Barranquilla, Colombia. Universidad del Norte. Pág. 22.

7. Fals Borda, Orlando. (1986). Historia doble de la costa 4: Retorno a la tierra. Bogotá, Colombia. Carlos Valencia Editores.

8. Informe publicado en “el socialista” de Bogotá. citado por: Vos Obeso, Rafael. (1987). La mujer en la década del veinte; María Cano producto de una época. En: Revista Chichamaya No 6. Colombia. Universidad del Atlántico. Pág. 8.

quienes incluso en 1916 o antes ya se hacía trabajo sindical con las mujeres textileras y se hacían intercambios con mujeres de otras organizaciones sindicales afines al partido socialista. Así pues, la huelga de Fabricato fue bien planeada, organizada con anticipación por más de trecientas mujeres. El hecho de que los hombres se mostraran reacios a participar y que solo intervinieran una vez la huelga tuvo fuerza deja en evidencia el profundo machismo y el oportunismo de los hombres dirigentes sindicales de aquel entonces.

La agenda sindical de las mujeres en esta época giraba en torno a la búsqueda de una ley que reglamentara el trabajo de mujeres y los menores de edad en Colombia, solo hasta 1929 se emitirían las primeras normas de protección al trabajo infantil y solo hasta 1938 se decretarían algunas medidas de protección a la maternidad. Además buscaban algunas reivindicaciones concretas, unas muy propias de la época y otras aún muy vigentes. Por ejemplo, las capacheras pedían: “mejor trato/ salarios y sueldos iguales/ igualdad civil de los hijos/ preferencia a la madre/ respeto a la esposa/ protección a la ancianidad/ ayuda a la niñez/ abolición de la esclavitud domestica/ inspección médica domestica (por enfermedades infecciosas)/ derecho a indemnización (en caso de contraerlas)” 9

Los relatos sobre las giras de María Cano cuentan como los trabajadores la recibían con euforia. Pero también dicen, que cuando llegaba “la flor del trabajo” las multitudes eran dispersadas con disparos de fusil por el ejército o que la policía impedía su llegada al lugar. Ya entonces las giras de Cano por todo el país podían augurar como llegaría el fin de la época dorada del sindicalismo a manos de la violencia política y social con rasgos profundamente antisindicales.

En octubre de 1928 el gobierno aprueba la “ley heroica” que permitía el ataque a cualquier organización política y social contraria a los intereses del Estado y de la elite. Paralelamente en la región

del Magdalena (la zona bananera) la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena presentaba su pliego de peticiones a la United Fruit Company, en 1918, diez años antes, los trabajadores habían presentado de manera infructuosa las primeras peticiones sobre aumento de salarios. En el Pliego de peticiones presentado en octubre de 1928 se pedía el reconocimiento del sindicato; contratación directa de jornaleros; mejores salarios (no pago con bonos para comprar en las tiendas de la empresa como se venía haciendo). En noviembre del mismo año se inició una huelga a gran escala en la región de influencia de la empresa, en medio de la huelga se bloqueó el ferrocarril y se hicieron manifestación en Ciénaga, el gobierno nacional respondió decretando el 6 de diciembre un Estado de sitio que permitía el uso de fuerza letal contra los manifestantes, fue en la plaza de Ciénaga donde alrededor de trecientos soldados dispararon contra los manifestantes desatando el caos. El resultado final de la masacre de las bananeras, todavía hoy es materia de debate pero no fueron menos de cien muertos, un número aproximado de 250 heridos y muchos detenidos, la mayoría condenados a más de cinco años de prisión.

Sin embargo también existen posturas epistemológicas muy críticas al papel del sindicalismo y el movimiento obrero en esta etapa de la historia colombiana, por ejemplo Miguel Ángel Urrego dice:

“A pesar de la violencia de las primeras huelgas o de la febril actividad de socialistas y comunistas no es adecuado exagerar el papel de la clase obrera, las primeras organizaciones de trabajadores, aun en las décadas de 1920 y 1930, eran de carácter coyuntural y nunca hicieron exigencias al Estado en torno al reconocimiento de las organizaciones sindicales o al derecho de huelga (Moncayo y Rojas, 1978). A pesar de las altas tasas de sindicalización durante la republica liberal, esto no significo la implantación definitiva del sindicalismo. Mauricio Archila (1989) sostiene que “(...) lo que se reflejaba era la mayor presencia de formas de organización en algunos

9. Tila Uribe, María. (2010). Los años escondidos, sueños y rebeldías en la década del veinte. Bogotá, Colombia. Opciones graficas Editores Ltda. Pág. 85.

sectores obreros. Con tasas de sindicalización que nunca pasaron del 25% para todo el país, es difícil sostener que el sindicalismo haya sido un fenómeno generalizado entre los trabajadores asalariados” por otra parte, la sindicalización se concentraba en los transportes y el artesanado”. 10

La crítica de autores como Urrego son importantes en cuanto dejan ver la dificultad de diferenciar algunas dimensiones de la “clase obrera”, esta crítica muestra cómo se toman como sinónimos intercambiables, cosas que son muy diferentes pero están estrechamente relacionadas. La “clase obrera” puede referirse a las condiciones materiales de un grupo muy grande de la población que son determinadas por relaciones económicas y de poder; el movimiento obrero puede hacer referencia a una variedad de organizaciones y dinámicas donde caben desde partidos políticos (liberales, socialistas, comunistas, etc.), movimientos sociales (indígenas, campesinos, afro, palenques, raizales, mestizos, etc.), organizaciones civiles (gremios, mutuas, sociedades, sindicatos) que interactúan entre sí como una red que puede ponerse, o no, en sintonía cuando hay problemas y objetivos comunes; y finalmente, los sindicatos o el movimiento sindical (conformado por sindicatos de diferente naturaleza, organizaciones de segundo grado como federaciones o de tercer grado como centrales obreras). Es decir, que es necesario decantar un poco esa idea de “clase obrera” en función de la realidad política y económica de cada época.

Además, se debe mencionar que en cuanto a lo que se refiere al sindicalismo si fue una época dorada, no tanto para el conjunto del movimiento obrero. Basta con ver someramente las cifras de sindicalización en Colombia, la afiliación sindical en 1930 era de alrededor del 25%, en 1980 la cifra de sindicalización descendió a 16% y para 2016 estaba en 4,6%. 11 En consecuencia en términos del movimiento sindical

es más que razonable decir que fue la época dorada. Por otro lado, es verdad que no se debe exagerar el rol del sindicalismo y que este no fue generalizado en los obreros asalariados, el sindicalismo por sí solo no tenía la capacidad de generar los cambios sustanciales que se dieron en materia legislativa o política en la época, pero como parte del movimiento obrero se articulaba con la compleja dinámica política, social y económica del país, es decir, tenía una capacidad significativa de incidencia.

La Institucionalización Del Sindicalismo.

Como se había mencionado, en Colombia desde 1906 se reconocieron los primeros sindicatos, pero es a mediados de la década de 1930 con la “revolución en marcha” y en general con el periodo denominado “la República liberal” (1930-1946) cuando existió una serie de reformas económicas, sociales y políticas que modificó profundamente al país y con él al sindicalismo colombiano. Con el reconocimiento de los sindicatos, el movimiento sindical entró en una nueva etapa donde se convierte en interlocutor válido entre los trabajadores y el gobierno, pero donde también fue instrumentalizado.

Ocampo resume bien en que consistió el periodo entre 1929 hasta 1945, él considera que:

“La transformación de la economía en las décadas anteriores a la crisis de 1929 se había reflejado en el desarrollo de combativos movimientos sindicales y agrarios, que el régimen conservador de la época manejo en general como problemas de orden público. Los gobiernos liberales adoptaron a partir de 1930 una política enteramente diferente, acorde con la idea de que era necesaria una reforma social. Esta política buscaba no solo encauzar dichos movimientos dentro de las instituciones, sino también utilizarlos para afianzarse en el poder. Ya

10. Urrego Ardila, Miguel Á. (2013). El movimiento sindical, la violencia y la formación de la nueva izquierda colombiana, 1959-1971. En: revista Dialogo de Saberes No.38. Bogotá. Colombia. Universidad Libre. Pag.139.

11. Revista dinero. (2016). Taza de sindicalización en Colombia. extraído de: <http://www.dinero.com/edicion-impres/la-grafica/articulo/46-es-la-tasa-de-sindicalizacion-en-colombia/223012>. Agosto 2017.

fuera como consecuencia de esta política de protección o de los desarrollos económicos de la época, los movimientos populares lograron por un tiempo un avance considerable. Sin embargo, sería difícil por las magnitudes que alcanzaron a caracterizarlos como movimientos “masivos” y las reformas emprendidas como una “revolución”, aunque algunos de sus defensores tendieran a verlo así. Por el contrario, los movimientos agrarios y sindicales y las reformas liberales a duras penas rasguñaron el tejido de la sociedad e incluso desde mediados de la década del treinta se inició un periodo de deterioro de la distribución del ingreso que se prolongó hasta comienzos de los años cincuenta” 12

A partir de 1930 el lenguaje de la historia del sindicalismo varía significativamente. El discurso se torna más institucional, más sobre los logros del sindicato como organización, dejando de lado el personalismo y el caudillismo con que se narró la génesis y la edad de oro del movimiento sindical. Sin embargo esto tiene un lado negativo, de aquí para adelante se hace más difícil encontrar referencias directas sobre las mujeres, es un periodo donde la mujer es invisibilizada casi por completo en el sindicalismo, más aún, es difícil encontrar en qué consistía la agenda sindical y política hacia la mujer por parte de las organizaciones sindicales y cual fue el rol de la mujer sindicalista en esta época.

En 1931 mediante de la ley 83 se dio reconocimiento a los sindicatos y se regulo por primera vez su funcionamiento. En 1934 con la ley 10 se expidieron las primeras normas en materia de prestaciones sociales a trabajadores del sector privado, igualmente ese mismo año por decreto 895 se instaura la jornada laboral de 8 horas. Estas leyes buscaban brindar estímulos oficiales a la creación de sindicatos y brindarles estabilidad. En 1935, el Estado colombiano facilitó la creación de la primera central obrera del país, la confederación de

trabajadores de Colombia (CTC) que aun hoy existe.

Es a través de la ley 83 de 1931 cuando se comienza a generar un marco apropiado para la resolución de los conflictos laborales, hasta ese momento el marco en que funcionaba el sindicalismo era al interior del ámbito de aplicación del código civil, a partir de esta ley se comienza a configurar una jurisdicción laboral en la legislación colombiana, que conduciría en primer lugar a modificar la “oficina nacional del trabajo” creada en 1923, que sería reestructurada en 1936 dotándola de instrumentos de inspección y vigilancia y que posteriormente daría origen en 1938 al ministerio del trabajo. Así, el Estado colombiano comenzó a intervenir activamente en la solución de los conflictos obrero-patronales durante todo el periodo de la República liberal. 13

En el periodo comprendido entre 1931 hasta 1946 aumento significativamente la creación de sindicatos, para 1934 habían sido creados 117 nuevos sindicatos, para 1938 ya habían 376 organizaciones sindicales y para 1946 existían en Colombia 833 sindicatos.14 Como se mencionó antes, en Colombia ya se había intentado constituir organizaciones de segundo y tercer grado con poco éxito. Con la llegada del partido liberal al poder y el inicio de la revolución en marcha, el movimiento obrero (entre ellos los comunistas) coincidió con el gobierno en la necesidad de constituir una central de trabajadores, así en la primer administración de López se conformó la Confederación Sindical de Colombia (más tarde en 1935, confederación de trabajadores de Colombia CTC). Sin embargo, se puede decir que también era parte de la estrategia del gobierno de la época que pretendía lograr una base social y política más amplia que le permitiese llevar a cabo la reforma constitucional de 1936. En ese orden de ideas, la recién creada central obrera fue instrumentalizada y cooptada por el partido liberal con propósitos políticos y electorales.

12. OCAMPO, José Antonio (compilador). (1987). Historia económica de Colombia. Bogotá, Colombia. siglo XXI editores. pág. 229-230.

13. Ídem. Pág. 236.

14. Ídem.

La reforma constitucional de 1936 suprimiría el requisito de alfabetismo para poder votar por lo que se aumentaba el caudal electoral (sufragio universal masculino) que hacía a las masas de trabajadores un bastión electoral significativo tanto el partido liberal como para los partidos de izquierda como el comunista. Los intentos de contrarreforma no se hicieron esperar por parte del partido conservador quienes creían que el derecho a la propiedad estaba en peligro, por lo cual fuerzas de izquierda y muchos sindicatos independientes conformaron una estrategia denominada “Frente Popular” para detener las pretensiones de los conservadores.

Con la aceptación del sindicalismo como interlocutor válido entre trabajadores y Estado, el gobierno buscaba encauzar los conflictos sociales y políticos generados por el proceso de industrialización y expansión de la economía Colombia. La regulación del movimiento sindical y la creación de la primera central obedecieron en parte a la lógica de un modelo de gobierno basado en el intervencionismo, donde el Estado utiliza dos grandes grupos de mecanismos de regulación. Un primer grupo de regulaciones de carácter macroeconómico que incluyen política monetaria, crediticia, fiscal, cambiaria, comercial, industrial, salarial, de seguridad social etc.; y un segundo grupo de carácter institucional donde están todas las entidades y políticas dirigidas a la intervención directa en un determinado segmento de la sociedad, por ejemplo, el ministerio del trabajo y las regulaciones del sindicalismo para direccionar las relaciones obrero-patronales.

El intervencionismo de Estado se venía gestando incluso antes de las teorías keynesianas, pero fue con la acogida parcial de las ideas del Estado de bienestar que el gobierno creó instituciones que mejoraron la calidad de vida los trabajadores, se creó el seguro social entre muchas otras instituciones de protección social, que si bien ya se venían exigiendo en décadas anteriores por el movimiento sindical no fueron presionadas o motivadas por el sindicalismo sino por el modelo económico y de desarrollo propio

de la época, que de una u otra forma favorecía a los trabajadores colombianos.

El problema del intervencionismo de Estado es que a la par que trataba de regular la relación obrero-patrón cerraba las puertas o limitaba el alcance las organizaciones sindicales independientes, más reivindicativas, pues, se salían del marco regulatorio creado por el Estado. En consecuencia la violencia antisindical en esta época consistió en la intervención directa del Estado en la configuración del sistema o ambiente en el que se realizaba el ejercicio del sindicalismo, limitando la autonomía sindical de manera significativa.

Cuando el movimiento sindical trato de desmarcarse del intervencionismo Estatal, el gobierno responde limitando el derecho a la huelga. En 1944 López Pumarejo suspende las posibilidades de huelga por medio del decreto 2350, un año más tarde en 1945 con la ley 6 se establecen consecuencias por desarrollar huelgas denominadas ilegales o ilícitas.

En cuanto a la participación de la mujer, es claro que al estar gran parte del movimiento sindical cooptado e instrumentalizado por un partido político con fines políticos y electorales no estaba en su agenda fomentar la afiliación sindical de mujeres por cuanto ellas no tenían derecho al voto. Así pues, la mujer es aislada del movimiento sindical como de todos los escenarios de la vida política y pública en este periodo de tiempo.

La Diversificación Del Movimiento Sindical

En el periodo comprendido entre 1946 hasta 1986 acontecieron varios procesos políticos y sociales sumamente importantes en la historia colombiana que son difíciles de desligar unos con otros, pero tienen como factor común la violencia política partidista que se tradujo en violencia antisindical. Este periodo inicia en 1946 con la llegada del partido conservador al poder, dos años después se desencadenaría la época de “la violencia” (1948-1957) que termino desembocando una dictadura civil y militar (1949-1957) que posteriormente dio

paso a una nefasta forma de distribución de los periodos de gobierno entre liberales y conservadores denominado “Frente Nacional” (1958-1974) que a su vez produjo el surgimiento y auge de las guerrillas (1964-1986), que tendría un punto de inflexión en la política de Paz de Belisario Betancur (1982-1986). Es un turbulento periodo de tiempo donde la violencia golpeo al sindicalismo de diferentes formas, pero donde se realizaron grandes esfuerzos por parte del movimiento sindical para subsistir y además se movilizó en el marco de la promoción de una apertura democrática y la Paz.

La ley 6ª de 1945 abrió la posibilidad de creación de nuevas centrales sindicales, las consecuencias de esta ley todavía son materia de debate. Para algunos investigadores la ley 6ª generó una fragmentación y debilitamiento del movimiento sindical,¹⁵ mientras que para otros la ley permitió que el movimiento sindical saliera del monopolio partidista.¹⁶ Sea cual fuere la interpretación que se prefiera dar, lo que se puede ver es que se generaron nuevas expresiones del sindicalismo que antes eran imposibles y fue el inicio del movimiento sindical moderno.

Como era de esperar luego de una influencia tan marcada del partido Liberal en el movimiento sindical la ley 6ª fue aprovechada por el partido Conservador y sectores de la iglesia católica para generar una central sindical. El partido Conservador al no contar con una base obrera significativa y por estar asociados con las elites políticas tuvieron que optar por iniciativa pluralista con pretensiones de hacer un movimiento apolítico y reivindicacionista. En 1946 se crea la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) que tuvo como asidero los pequeños sindicatos manufactureros, especialmente de Antioquia, que hasta entonces no habían sido tenidos en cuenta por la CTC. Al mismo tiempo algunos de los sindicatos comunistas y socialistas estaban siendo perseguidos sistemáticamente por los empresarios y la CTC se negaba a apoyar, algunos

terminaron convergiendo en la UTC que ofrecía la posibilidad de una organización con un espectro político amplio. Igualmente surge el sindicalismo independiente no confederado que no sentían representado en las centrales sindicales existentes hasta el momento.

En 1950 se adopta el código sustantivo del trabajo que recogió la normatividad en materia laboral que se había emitido hasta entonces. El código es visto como un logro del movimiento sindical en medio del ambiente antisindical de la época, pero a pesar de los logros del código, este limitaba el derecho a la huelga del sector público (servicios públicos), además permitía que las huelgas declaradas ilegales acarrearán sanciones a los sindicatos que iban desde los despidos masivos hasta la disolución de la organización por vía administrativa.

Para María Patricia Perdomo “El principal hecho jurídico en el plano de la regulación de las relaciones laborales fue la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, el 5 de agosto de 1950. El estatuto, fruto del dinamismo del movimiento sindical (Torres, s.f: 286-287), incorporó garantías esenciales para la organización obrera, como el derecho de asociación, organización, fuero sindical y negociación colectiva. También estableció importantes restricciones: control político, económico y religioso de las organizaciones sindicales y prohibición de su participación electoral”.¹⁷

El código sustantivo del trabajo fue instrumentalizado por la dictadura hasta el punto de incluir las huelgas en los “servicios públicos” como un delito de “sedición” dentro del código penal militar, por lo cual la jurisdicción pasaba del ámbito civil o laboral a la justicia penal militar que para ese entonces era reconocida por sus excesos y faltas de garantías.

En la época de “La violencia” bipartidista (1948-1957) y la dictadura de Rojas Pinilla (1953-1957) la

15. Hernández Valderrama, Francisco. (2004). El sindicalismo en Colombia: implicaciones sociales y políticas. Bogotá, Colombia. Universidad Javeriana, tesis. pág. 160-162.

16. OCAMPO, José Antonio (compilador). (1987). Historia económica de Colombia. Bogotá, Colombia. Siglo XXI editores. pág. 230-245.

17. Perdomo, María Patricia. 2012. La militarización de la justicia: una respuesta estatal a la protesta social (1949-1974). En: revista análisis político No 76. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia. Pág. 88.

CTC fue perseguida sistemáticamente y sus dirigentes sindicales asesinados. Ser dirigente sindical o ser miembro de un sindicato de la CTC era relacionado directamente con ser liberal o comunista lo que llevo a una victimización masiva esa central. La violencia se expresó de manera diferente contra la UTC quienes fueron víctimas de asesinatos selectivos de sus dirigentes sindicales, en especial de aquellos que tenían afiliación política con el partido comunista y otros partidos de izquierda. Igualmente durante esta época el gobierno conservador y el militar restringieron profundamente las libertades sindicales, impidiendo las huelgas o reprimiéndolas de manera violenta hasta el punto que entre 1950 y 1954 la protesta social de los trabajadores disminuyo hasta desaparecer casi por completo. 18

El voto universal en Colombia solo se da hasta 1954 en un ambiente dictatorial con grandes restricciones a civiles y políticas, las mujeres de todo el país, sin distinción de partido político o credo y con el apoyo del movimiento internacional de sufragistas presionaban el derecho al voto de la mujer. Al contrario con lo acontecido con el voto masculino en 1936, el voto femenino no era visto como amenaza en cuanto no habían elecciones próximas, es más, no había democracia para que ellas ejercieran de manera efectiva su derecho al voto (solo hasta 1957 realmente pueden votar), pero si servía para que el régimen mostrara avances en materia social y de expansiones de los derechos civiles y políticos para una eventual transición a la democracia que solo se dio de manera limitada en 1958.

“Al final de la década (1950), la UTC era la central obrera mayoritaria y sus principios de acción dominaban el comportamiento sindical. La superación de las condiciones económicas de los trabajadores mediante la utilización de las convenciones colectivas y la consolidación de los sindicatos de empresa como unidades apolíticas, capaces de negociar con los instrumentos legales

disponibles, fueron así los elementos predominantes durante estos años. Por lo demás, el cambio cualitativo del movimiento sindical se produjo en un ambiente político adverso al desarrollo del sindicalismo, especialmente durante las administraciones de Gomez-Urdaneta y Rojas pinilla”. 19

Aventurando una hipótesis preliminar, se podría decir que si la historia colombiana hubiera seguido su rumbo como lo hizo en la época de la Violencia y la dictadura sin la existencia de UTC, el sindicalismo colombiano hubiera podido ser arrinconado hasta un punto de no retorno y condenado a una extinción prematura. Igualmente fue de vital importancia el reconocimiento del voto universal en cuanto el sindicalismo tenía a su alrededor muchas mujeres interesadas en participar activamente y a partir del reconocimiento del voto femenino se fomenta tanto la afiliación sindical de las mujeres como su participación política en partidos políticos y movimientos sociales, esto repercutió significativamente en el aumentado la base del sindicalismo colombiano y con ello impidiendo su desaparición.

Jorge Villegas Arango en “El libro negro de la represión en Colombia 1958-1980” narra con bastante claridad y emotividad la transición entre la época de la violencia y el frente nacional:

“La última guerra no declarada, comenzó en 1946. El partido conservador en el poder, opto por la táctica de exterminar “a sangre y fuego” (frase textual del ministro José Antonio Montalvo), al electorado mayoritario del derrocado partido Liberal, que amenazaba regresar al poder en corto tiempo. El líder popular Jorge Eliecer Gaitán fue asesinado en 1948 y, de ahí en adelante, el asesinato llego a adquirir caracteres de delirio y vesania sin paralelo en la historia. Fueron 11 años de terror, asesinato y Estado de sitio. Al final de esta brutal masacre, conocida como la VIOLENCIA, 300.000 colombianos habían muerto y quedaron borradas las débiles

18. Ídem. Pág. 89.

19. OCAMPO, José Antonio (compilador). (1987). Historia económica de Colombia. Bogotá, Colombia. siglo XXI editores. pág. 322.

conquistas populares de los años anteriores.

Las fracciones de la oligarquía en lucha vieron con sobresalto que los hechos habían ido demasiado lejos. El pueblo inerme, que inicialmente había sido segado con relativa facilidad, se fue organizando en la lucha. Surgieron las guerrillas, aisladas al comienzo, buscando más tarde la unidad y objetivos más amplios. Existían peligrosos síntomas de que el pueblo en armas los rebasara en la lucha y los extinguiera como grupo oligárquico. Además, el poder había pasado por completo a manos de los militares, en cabeza de Gustavo Rojas Pinilla. El ejército brazo armado del poder oligárquico, inicialmente represivo y obediente, optó por continuar asesinando y ejerciendo el poder en su propio beneficio. Las fracciones en pugna de la oligarquía decidieron entonces hacer un paréntesis en la lucha. Crean nuevas reglas del juego político y arman al FRENTE NACIONAL". 20

El Frente Nacional solo significó una reducción parcial de la violencia política y la violencia antisindical, que igualmente persistió hasta 1974. A pesar de lo nefasto del Frente Nacional en sus primeros años las organizaciones sindicales hasta entonces diezmadas tuvieron la posibilidad de reorganizarse y reactivar la dinámica sindical en todo el país. Fue un nuevo aire, enrarecido por las políticas heredadas de la dictadura y la entrada a tope de la doctrina de la seguridad nacional. "El frente nacional sirvió de escenario político para la reanimación de las luchas sindicales. En particular, los sindicatos más afectados por las administraciones conservadoras y militar recobraron su libertad de acción y surgieron nuevas organizaciones laborales, especialmente entre los trabajadores estatales". 21

A mediados de la década de 1950 y durante la década de 1960 surgieron en Colombia una amplia gama de movimientos sociales (estudiantil, agrario, campesino), movimientos políticos y partidos de

izquierda muy diversos, de los cuales algunos propendían por una transición a la democracia participativa mientras los más radicales buscaban la toma del poder del Estado por la vía armada, las guerrillas. Es en ese ambiente de auge del movimiento obrero (partidos, movimientos, incluso guerrillas) con pretensiones revolucionarias que apelaba a la clase trabajadora o "clase obrera" fue que el sindicalismo pudo sobrevivir. Muchas de estas nuevas fuerzas políticas emergentes fomentaban la sindicalización y creaban nuevos sindicatos, a la vez que intentaban tener influencia en las centrales sindicales.

En 1960 la CTC por órdenes del partido liberal expulsa a todos los dirigentes miembros del partido comunista y otros partidos de izquierda, en un evidente intento de desligarse de todas las tendencias de izquierda que empezaban a ser tratadas como subversivas por el Estado. Esta expulsión motiva años más tarde la creación del Comité de Unidad de Acción Sindical y Solidaridad (CUASS). 22

Para 1964 ya existían tres centrales obreras en Colombia, la CTC, la UTC y la CSTC. Esta última nació del CUASS que se transformó en una nueva central, la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC). Para 1965 las centrales obreras tuvieron la capacidad de realizar huelgas y paros a gran escala para presionar cambios en el código sustantivo del trabajo y algunas reivindicaciones laborales, así el gobierno por medio de decreto 2351 modificó el código y derogó algunos de los decretos de la dictadura.

Es solo hasta mediados de 1963 que el movimiento sindical comienza a reconocer de nuevo la importancia del papel de la mujer al interior de sus organizaciones, obviamente porque ahora los partidos políticos que rodeaban a las diferentes centrales vieron que la mujer ahora tenía derecho a voto. Sin embargo es solo la CTC donde se ven

20. Villegas Arango, Jorge. (1980). Libro negro de la represión 1958-1980. Bogotá, Colombia. Ed FICA. pág. 5.

21. OCAMPO, José Antonio (compilador). (1987). Historia económica de Colombia. Bogotá, Colombia. siglo XXI editores. pág. 322.

22. CTC. 2001. Orígenes y desarrollo de la secretaría de asuntos femeninos CTC Colombia. Bogotá Colombia.

avances, al parecer la influencia conservadora y clerical, aunque tenue, lograba bloquear cualquier agenda de mujeres en la UTC y la CSTC estaban hasta ahora organizándose en torno a una idea de unidad sindical que desplazaba el papel de la mujer de manera temporal. La CTC en su XIV congreso nacional avanzó en la creación de “la secretaria de asuntos femeninos”, en cuyo primer informe en 1965 dice “se han detectado nuevos liderazgos de mujeres sindicalistas”.²³

En 1973 se crea el Comité de solidaridad con los presos Políticos CSPP “en una coyuntura en la que varios dirigentes sindicales de la Unión Sindical Obrera que participaban en una huelga obrera de la industria del petróleo, habían sido capturados y procesados en un consejo verbal de guerra.”²⁴ Fue una iniciativa que contó con el apoyo económico del Gabriel García Márquez resultado de uno de sus premios literarios, por parte del movimiento sindical participaron en la conformación del CSPP la Federación Colombiana de Educadores FECODE, la Unión Sindical Obrera USO, el sindicato del Banco Popular, entre otros.

Las movilizaciones de finales de los 70 e inicios de los 80 dejaron ver que los liderazgos femeninos en los paros y movilizaciones surgieron desde los partidos y movimientos con los que se articulaba el movimiento sindical y de aquellos sindicatos grandes donde en la base existía gran cantidad de mujeres como el caso de FECODE. Es decir se formaban y visibilizaban las mujeres por fuera de las centrales obreras y luego, una vez eran reconocidas públicamente, se les reconocía el trabajo sindical en sus centrales sindicales. Esto evidencia que a pesar de los avances en las políticas de mujer por parte de las centrales estas eran sumamente incapaces de generar liderazgos femeninos desde dentro, dependiendo para ello de los partidos políticos y los movimientos sociales con los que se articulaba. Pero también significaba que una mujer que se hubiera dedicado exclusivamente al ejercicio sindical

dejando de lado la interacción con los movimientos sociales y políticos no iba a ser reconocida públicamente ni podría llegar a cargos de dirección.

La persecución del movimiento sindical por parte del Estado Colombiano en ocasión de la “lucha contra la subversión” llegó al punto de que las sedes sindicales eran allanadas cada semana por la policía, muchos dirigentes sindicales fueron detenidos, desaparecidos o asesinados. Incluso algunos consideran que muchos sindicalistas que no apoyaban la lucha armada optaron por radicalizarse y unirse efectivamente a alguna guerrilla por el grado de violencia que se ejercía hacia ellos y el inminente riesgo que tenían en el ejercicio sindical.

No existe información oficial anterior a 1985 sobre victimización a las mujeres, así que no hay forma de saber cuántas mujeres relacionadas directa o indirectamente al movimiento sindical fueron víctimas de asesinato, desaparición o tortura. En general casi todos los testimonios sobre la violencia contra la mujer en la época tienen los mismos elementos en común, un altísimo contenido de violencia sexual y tortura en las detenciones arbitrarias. Sin importar si eran mujeres, estudiantes, campesinas, dirigentes sindicales o indígenas si hacían trabajo social o político, eran relacionadas con la subversión y puestas a disposición de las fuerzas armadas donde se les trataba con barbarie.

En este periodo la agenda de las mujeres tuvo que girar en torno a la reivindicación de sus derechos civiles y políticos, es decir, a la consecución del verdadero sufragio universal (voto femenino). Posteriormente la agenda se concentró en visibilizarse y vincularse a la vida política del país, promoviendo una apertura democrática y los derechos civiles.

Lastimosamente es casi imposible encontrar referencias bibliográficas o información de fuentes primarias que traten sobre la participación de la

23. Ídem.

24. Fundación comité de solidaridad con los presos políticos. sección historia. Tomado de: <http://www.comitedesolidaridad.com/> agosto de 2017.

mujer en el movimiento sindical en aquel entonces y no es porque no estuvieran presentes, de hecho, en este periodo surgieron varios movimientos y partidos políticos muy significativos como el MOIR, ANAPO; ANUC, nuevas centrales como la CSTC y se consolidaron los grandes sindicatos como FECODE o la USO, en todas esas organizaciones participaban muchas mujeres y su aporte como dirigentes políticos y sociales son resaltables. Pero en términos del sindicalismo no se documentó adecuadamente la participación y los aportes de la mujer en las organizaciones sindicales. Incluso los mismos partidos políticos que rodeaban al movimiento sindical de aquel entonces tienen falencias importantes en reconstruir la historia de las mujeres al interior de sus organizaciones haciendo aún más complicada la tarea de reconstruir la proveniencia de los liderazgos femeninos.

Una posible explicación pudiera ser que las organizaciones de izquierda, en general, y los sindicatos trataron de reducir el riesgo inherente a la dirección sindical en una época de violencia extrema, una actitud excesivamente proteccionista a la mujer frente a la violencia que había llegado a puntos de degradación insospechados. Sin embargo, esto no deja de ser una actitud paternalista profundamente machista por parte de las dirigencias políticas que termino invisibilizando a la mujer y limitando su participación política y sindical, incluso retrasando toda la agenda reivindicativa de las mujeres por varias décadas.

La Violencia Antisindical entre 1984 Y 2012

Comprendido entre 1984 y 2012 este periodo de tiempo se puede considerar como la violencia moderna hacia el movimiento sindical, durante estos años la victimización al movimiento sindical se relacionada estrechamente con las dinámicas del conflicto armado interno en Colombia y los intereses de los diferentes actores armados. En este periodo la violencia contra el movimiento sindical adopta

nuevas formas y fines, se emplearon desde amenazas, tortura, violaciones, seguimientos, falsos positivos judiciales, hasta el homicidio selectivo por parte de paramilitares, fuerzas estatales y guerrillas, cada uno de los grupos en conflicto esgrimían diferentes razones para señalar al movimiento sindical o una parte de él como objetivo militar.

León Valencia y Juan Carlos Celis proponen una división para este periodo basándose en las cifras de la victimización al movimiento sindical. Ellos toman como punto de partida al igual que nuestra investigación las cifras, datos y algunas categorías de análisis de la Escuela Nacional Sindical y del observatorio de derechos humanos de la Vicepresidencia de la república en torno a la violencia antisindical. Los periodos de tiempo propuestos son: 1. Los inicios de la victimización (1984-1990), 2. El auge de la victimización (1991-1997), 3. La expansión de la victimización (1998-2003), y 4. La estabilización de la victimización (2004-2009). También dirán que los picos más altos de victimización letal se dieron en 1988 con 125, 1996 con 275, 2001 con 194 y en 2006 con 76 asesinatos.

Esta periodización es funcional para tratar de establecer las características y las modalidades que tomo a través del tiempo la violencia antisindical en Colombia.

En los 25 años que cubre la investigación de Celis y Valencia llegaron a la conclusión de que “los sindicatos que cargaron con el mayor peso de la victimización fueron los más activos en la lucha política, es decir, aquellos que ligaron las reivindicaciones laborales con las aspiraciones democráticas y emprendieron por igual protestas sociales y acciones políticas, a través de las cuales ejercieron un inusitado protagonismo en algunas regiones del país.”²⁵

El primer periodo (1984-1990) estuvo enmarcado entre dos grandes sucesos históricos, por un lado las conversaciones de paz en el gobierno de Belisario Betancur en 1984 y por el otro lado las elecciones de la asamblea constituyente en 1990. En este periodo las luchas por la “apertura democrática” la “necesidad de Asamblea Nacional Constituyente”, la

25. Valencia, León; Celis Ospina, Juan Carlos. (2012). Sindicalismo asesinado: reveladora investigación sobre la guerra contra los sindicalistas colombianos. Bogotá, Colombia. Ed Debate. Pág. 15.

“nacionalización del petróleo” y el “movimiento pedagógico” hicieron que los sindicatos, las guerrillas y los partidos políticos afines a ellas confluyeran en algunos puntos programáticos, en algunos de sus planteamientos de política social y propósitos de apertura democrática. Esto condujo a que las guerrillas en algunas ocasiones sirvieran de soporte a las protestas sociales y usaran las armas para presionar al Estado y los empresarios inmersos en conflictos sociales, políticos y laborales.

Las guerrillas entendían la dinámica política desde la estrategia de la “combinación de todas las formas de lucha” y hacían presencia en organizaciones sindicales a través de organizaciones políticas legales como la Unión Patriótica, A Luchar o el Frente popular. Por su lado el movimiento sindical acompañó a los partidos políticos que tenían influencia y presencia guerrillera en sus intentos de negociación con el gobierno y también participó muy activamente en las masivas movilizaciones sociales que se dieron en la época que terminarían en la convocatoria de la asamblea constituyente.

La confluencia y participación de las guerrillas en movimientos políticos y sociales como en el sindicalismo no fue una estrategia de las guerrillas por apoderarse de los partidos o de los sindicatos. La interacción entre el sindicalismo, partidos políticos y guerrillas se da con la autorización del gobierno de Belisario Betancur como parte de los acuerdos de tregua y Paz, que entre otras cosas otorgó personería jurídica a los partidos promovidos por las guerrillas de las FARC, el ELN y EPL. Sin embargo a partir de ahí y por más de 30 años el Estado, los gobiernos locales, las administraciones públicas y los empresarios han esgrimido de manera miserable el argumento de que los sindicatos responden a los intereses de la subversión para justificar su violencia antisindical restringiendo los derechos a la libertad sindical y además justificar su negligencia o implicación ante los crímenes cometidos contra dirigentes sindicales y personas sindicalizadas.

Por el otro lado los líderes empresariales, líderes políticos locales, sectores gubernamentales y fuerzas armadas confluyeron con los propósitos de grupos paramilitares que buscaban consolidarse

como poderes locales e impedir los procesos de democratización. Al ver la incursión política de los líderes sindicales a nivel local y nacional optaron por decláralos objetivos militares junto a las organizaciones sindicales y políticas a las que pertenecían. La presión nacional por una apertura democrática condujo a que la estrategia de estos grupos se centrara en cooptar los poderes locales y así impedir la democratización desde las regiones, esta estrategia les permitió consolidarse y permear al Estado colombiano hasta el punto de llegar a controlar una parte importante del Congreso de la República entre 2006 y 2013, proceso conocido como la parapolítica.

En este contexto surge la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que cristalizó varios esfuerzos de unidad sindical que se venían promoviendo desde los años setenta. En la conformación de la central participaron grandes sindicatos como la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), algunos sectores de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), la Confederación sindical de trabajadores de Colombia (CSTC), algunos grupos provenientes de la Confederación de trabajadores de Colombia (CTC) e incluso el sindicalismo independiente tomó parte en la fundación de la central.

Debido a la gran variedad de organizaciones que se sumaron a la iniciativa y al amplio espectro político de las mismas, la CUT desde el momento de su nacimiento consiguió generar una gran capacidad de coordinación entre el movimiento sindical y las demás organizaciones sociales tanto en espacios políticos nacionales como regionales, lo que sin duda la llevó a ser una de las organizaciones protagonistas en las movilizaciones por la democratización del país que llegó a su cúspide con la Asamblea Nacional Constituyente. Aun cuando Hernández Valderrama critica el proceso de conformación de la CUT diciendo que “Esta variedad ideológica no le ayuda al movimiento sindical, por el contrario contribuye a ahondar las diferencias políticas y entorpece la organización interna”,²⁶ es válida solo, y solo, en cuanto a los retos organizativos y administrativos que debió afrontar la nueva central, es claro que sin el pluralismo político e ideológico la nueva central hubiera quedado aislada y marginada de todos los

26. Hernández Valderrama, Francisco. (2004). El sindicalismo en Colombia: implicaciones sociales y políticas. Bogotá, Colombia. Universidad Javeriana, tesis. Pág. 164.

procesos políticos y sociales de la época. Como se vio en la parte de la institucionalización del sindicalismo la cooptación política, ideológica, incluso electoral de una organización sindical limita su capacidad de incidencia en la vida social del país y restringe su capacidad de crecer a largo plazo en cuanto el grupo objetivo o de influencia se ve sumamente restringido.

El 27 de octubre de 1988 tuvo lugar un paro cívico nacional convocado por la CUT, la ANUC la ONIC y la coordinadora de movimientos cívicos. Este paro fue el punto ruptura entre el movimiento sindical y las guerrillas agrupadas en la Coordinadora Guerrillera Simón Bolívar (CGBS) que adelanto acciones armadas como gesto de “solidaridad” y como resultado el paro se consideró subversivo lo que dio pie a que el gobierno reprimiera la protesta social con uso de fuerza letal especialmente en las zonas de gran agitación como Barrancabermeja y el eje bananero, dadas las circunstancias la CUT rechazo abiertamente las manifestaciones de “solidaridad” y comienza a cuestionar la injerencia guerrillera en las organizaciones sindicales.²⁷

“la lucha sindical toma otras connotaciones a partir de las primeras desmovilizaciones de fuerzas guerrilleras en Colombia, la del M-19, el Quintín Lame, etc. Este hecho represento u salto histórico en el movimiento sindical, en la lucha por la democracia; por ejemplo, la CUT decide meterle todo a la constituyente de 1991”.²⁸

Con la realización de la Asamblea Nacional Constituyente en 1991 se inicia un proceso de apertura democrática sin precedentes en el país y el sindicalismo colombiano entendió que había logrado una gran conquista política,²⁹ se propuso a trabajar desde los planteamientos de la nueva carta política, sin embargo las FARC y el ELN no estaban satisfechas con la constitución y no quisieron asumir las nuevas reglas de juego, esto produjo dos situaciones importantes; por un lado las organizaciones sindicales decidieron cortar

cualquier tipo de relación con las guerrillas aun alzadas en armas y por otro lado las guerrillas optaron por profundizar su ataque a la institucionalidad.

La relación estrecha del movimiento sindical con los movimientos sociales de la época y su participación en las luchas políticas significo para las mujeres una renovada visibilidad en el sindicalismo, los liderazgos femeninos surgen y logran ocupar cargos de dirección al interior de las centrales obreras, fenómeno que también se venía dando en los partidos políticos y movimientos sociales, por ejemplo la creación de la asociación de mujeres campesinas en 1984. Con la llegada de las mujeres a los cargos de dirección se emprenden procesos de empoderamiento de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales creándose comisiones, secretarias y otros cargos para tratar asuntos de la mujer trabajadora.

En el caso de la CUT, el acta de constitución de la central ³⁰ en noviembre de 1986 conto con la participación de una sola mujer a la que se le asignó la secretaria de la mujer y aun cuando en treinta años ninguna mujer a ocupados los principales puestos de dirección de la central hay que resaltar que desde su constitución se ha mostrado interés por las mujeres trabajadoras. La mujer que ostentó por primera vez el cargo de la secretaria de la mujer también es un ejemplo de la violencia antisindical y la violencia política de Colombia. La señora Aida Avella ocupo el cargo desde la fundación de la central hasta 1990 y tuvo el reto de acoplar su trabajo sindical con el trabajo político teniendo incidencia en la constituyente, posteriormente cuando asume la presidencia de la UP fue objeto de múltiples atentados contra su vida, uno de ellos en 1996 implico la destrucción del automóvil en el que se movilizaba con una Bazuca, debido a estos hechos debió abandonar el país hasta 2014.

El segundo periodo denominado por Celis como el auge de la victimización (1991-1997) está

27. Valencia, León; Celis Ospina, Juan Carlos. (2012). Sindicalismo asesinado: reveladora investigación sobre la guerra contra los sindicalistas colombianos. Bogotá, Colombia. Ed Debate. Pág. 55-65

28. Ídem.

29. Ídem.

30. CUT. 1986, Acta de constitución de la Central Unitaria de Trabajadores.

enmarcado entre la instalación de la Asamblea Nacional Constituyente hasta la consolidación del proyecto paramilitar en Colombia con las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC). En general para Celis y Valencia “en su mayoría, el sindicalismo se la jugo por la constituyente y gana mucho; sin embargo, también tuvo bastantes frustraciones en sus expectativas de participación decisoria en la formulación y definición de las políticas públicas.” 31

El movimiento sindical conto con al menos seis representantes en la asamblea constituyente de diferentes centrales obreras, la presencia de esta representación sindical permitió la incorporación de una amplia gama de derechos fundamentales, incluidos los laborales y aquellos que protegen a la mujer. También logro ordenar al Congreso de la República la expedición el Estatuto de trabajo regido por principios favorables a los trabajadores y además estableció la existencia de la comisión permanente entre gobierno y centrales obreras para solución de conflictos colectivos de trabajo y concretar políticas salariales y laborales. Por su lado la presencia de FECODE logro establecer el derecho a la educación como un derecho fundamental. Sin embargo la USO por su parte no logro su pretensión de elevar a nivel constitucional la soberanía de los recursos mineros. En términos general el movimiento sindical logro mejores condiciones para negociar con empresarios y herramientas que lo legitimaban como un interlocutor entre trabajadores y gobierno aun cuando muchas de estos logros en la práctica fueran difíciles de realizar y exigieran la movilización y la lucha del sindicalismo para que se materializaran.

Sin embargo la constituyente no logro reducir la violencia contra los sindicatos y sus dirigentes, en el caso de la USO existió un incremento de violencia hacia ellos entre 1992 y 1993 ligada a la lucha política por la soberanía de los recursos mineros. Igualmente el país venía desarrollando la lucha contra el narcotráfico, especialmente el cartel de Medellín y se venía consolidando una estrategia paramilitar de carácter expansionista donde enfrentaban y equiparaban a las guerrillas con los movimientos sociales.

Inicialmente los sindicatos agroindustriales como

SINTAGRO y SINTRABANANO quedaron en el medio de los enfrentamientos entre los grupos guerrilleros; los enfrentamientos entre guerrillas y paramilitares; enfrentamientos entre guerrillas y ejército; enfrentamientos entre carteles, gobierno, guerrillas y paramilitares; además la expansión y surgimiento de grupos paramilitares lo que ocasionó que entre 1991 y 1994 estos sindicatos fueran victimas de todos los actores armados en todas las formas de victimización posible. Esta compleja dinámica del conflicto armado colombiano se expandió por todo el país y comenzó a afectar a los sindicatos de los demás sectores económicos, la victimización hacia sindicalistas se generalizó desde todos los actores armados, donde la estigmatización del movimiento sindical que se dio en los años ochenta se empleó para asociar los conflictos laborales y la participación política de los sindicatos con la actividad bélica de las guerrillas y así criminalizar a las organizaciones sindicales y justificar la violencia ejercida hacia ellos.

Según los relatos de las mujeres que participaron en el proyecto al interior de las organizaciones sindicales y de las centrales obreras en este periodo se dio un fenómeno de endodiscriminación a los y las compañeras víctimas de la violencia antisindical. Donde debido a la complejidad y la incertidumbre provocadas por la dinámica del conflicto armado los y las dirigentes sindicales victimas fueron aislados y marginalizados en sus propias organizaciones como forma de tomar distancia, de cierta forma negar la victimización y buscar seguridad, en cuanto no se sabía con certeza de dónde provenía la victimización, si se trataba por la labor sindical o por la militancia política del dirigente sindical. Igualmente manifiestan que ese fenómeno aún persiste aunque de manera más tenue.

Sin duda este tipo de fenómenos desencadenados por la violencia política y armada afecto profundamente las dinámicas internas de los sindicatos y de las centrales obreras degradando su tejido social y relaciones interpersonales, haciendo que el trabajo de organización sindical fuera más tenso y conflictivo. En ultimas debilitando el movimiento sindical también desde adentro limitando su capacidad de llegar a consensos y proyectarlos hacia afuera, hacia la sociedad.

31. Valencia, León; Celis Ospina, Juan Carlos. (2012). Sindicalismo asesinado: reveladora investigación sobre la guerra contra los sindicalistas colombianos. Bogotá, Colombia. Ed Debate. Pág. 73.

Entre 1991 y 1997 los sindicatos y sectores más afectados por la violencia antisindical se corresponden en su mayoría a la expansión y consolidación del paramilitarismo, que tuvo como consecuencia el homicidio de 1.204 sindicalistas. “se produjo lo que hemos denominado auge de la victimización, asociado a una clara tendencia al exterminio de algunos sindicatos, entre ellos Sintrainagro en Urabá y la USO en el Magdalena Medio. También se vieron muy afectados los maestros sindicalizados en Fecode, que defendían sus reivindicaciones laborales con apego a la Constitución de 1991, desarrollaban proyectos educativos como el movimiento pedagógico y participaban en la negociación de la ley general de educación”.³²

A pesar que los datos de la época no están desagregados por género es posible decir que la victimización hacia las mujeres sindicalistas se concentró en los tres sectores donde hay mayor presencia de mujeres: En educación, manufactura y salud con 271, 52, y 12 homicidios entre 1991 y 1997.

En el periodo comprendido entre 1998 y 2003, denominado como la expansión de la victimización por Celis y Valencia, corresponde al proceso de consolidación del paramilitarismo con las AUC hasta su desmovilización parcial en el año 2003. La consolidación de las AUC en todo el territorio nacional trajo consigo la intervención del paramilitarismo en las administraciones públicas locales, aunque también significó que se aclaraba el mapa de victimarios no significó una reducción en la victimización del movimiento sindical.

Se podía responsabilizar de la victimización en este periodo de tiempo a las AUC y a las FARC. Las primeras concentraron su estrategia en el control territorial y la homogenización ideológica de los territorios que controlaban, lo que implicó una escalada de violencia dirigida a la población civil y las organizaciones sociales (incluidos sindicatos), la segunda victimizó al movimiento sindical en las zonas de disputa militar con el paramilitarismo, ambos tuvieron como factor común el señalamiento de trabajadores sindicalizados como auxiliares o miembros del bando contrario.

32. Ídem. Pág. 89.

33. Ídem. pág. 99-135

34. Ídem. pág. 112-114

Las amenazas, las desapariciones, las torturas y el homicidio continuó siendo los mecanismos de violencia ejercidos contra el movimiento sindical sin embargo con la infiltración del paramilitarismo de las instituciones Estatales la impunidad se convierte en un factor importante en la estrategia de victimización. La expansión rápida del paramilitarismo fue una consecuencia no esperada por el gobierno y las FARC de los diálogos de Paz del Caguan.³³

Por su lado el movimiento sindical en esta ocasión si bien apoyo los diálogos de Paz entre gobierno y FARC no intervino tan profundamente ya que se encontraba inmerso en un conflicto político-laboral con el gobierno Nacional por el plan nacional de desarrollo (PND) la reestructuración de las instituciones gubernamentales, la privatización de empresas estatales y las negociaciones de los tratados de libre comercio con EEUU y el ALCA. Estas peleas contra las privatizaciones y los tratados de libre comercio dieron al movimiento sindical un empujón ante la sociedad logrando como adeptos a múltiples fuerzas políticas, la mayoría de Izquierda moderada generando una gran movilización nacional por todos esos asuntos. Si bien este periodo de luchas sindicales tuvo como consecuencia el mejoramiento de la imagen del sindicalismo y la consecución de aliados en la sociedad civil no se logró revertir la tendencia de privatización ni las negociaciones del TLC con EEUU pero si se anotó una victoria con derrotar del ALCA en 2005.

Simultáneamente, varios directivos de la CUT junto con líderes políticos de Izquierda coincidieron en la idea y en la necesidad de generar un proceso de formación y consolidación de una Izquierda democrática en Colombia, así la CUT y otras organizaciones sindicales, políticas, sociales se comprometen en un Frente Social y Político (FSP) que terminaría en la creación del Polo Democrático Independiente (PDI) en 2002 ³⁴ que logro entre otras cosas ganar la alcaldía de Bogotá en 2004.

El fracaso de los diálogos de Paz significó que las fuerzas políticas ligadas a la ultraderecha radicalizaran su discurso contra toda la Izquierda democrática y las organizaciones sindicales

tachándolas de “guerrilleros de civil”, este discurso tenía como finalidad la confusión entre civiles y combatientes. ³⁵ Pero también el discurso se articuló con el discurso antiterrorista que luego de del atentado del 11 de septiembre de 2001 tenía Estados Unidos. Lastimosamente el fracaso de los diálogos, el discurso de odio contra todo lo relacionado a la Izquierda y el discurso antiterrorista logro muchos adeptos, catapultando Álvaro Uribe Vélez a la presidencia en 2002.

Con la llegada al poder de Álvaro Uribe Vélez y la desmovilización de las Autodefensas se inicia el periodo llamado por Celis y Valencia como “la estabilización de la victimización” este periodo desde 2003 hasta 2009 o 2010 coincide con los periodos presidenciales de Uribe. En estos años si bien se reduce la violencia antisindical letal a casi la mitad aumentan los casos de victimización no letal como las amenazas y las torturas.

En este periodo de tiempo la percepción de las mujeres sindicalistas del proyecto coinciden parcialmente el con análisis de Celis y Valencia en cuanto para ellas en este periodo se sintió con mucho rigor la persecución sindical, el miedo y la incertidumbre era aún peor que en el periodo del auge de la victimización porque se sentía que la violencia antisindical con rasgos paramilitares se había institucionalizado y que a pesar de la desmovilización de los paramilitares persistía la amenaza de grupos neo-paramilitares que funcionaban con las mismas lógicas. Las amenazas y desplazamientos forzados aumentaron y desde la presidencia y los gobiernos locales eran recurrentes los señalamientos al movimiento sindical y organizaciones civiles cercanas, tildándolas de auxiliares del terrorismo. Ha esto el movimiento sindical lo llama la guerra sucia.

Celis y Valencia consideran que “la notable disminución –más del 50%- en el número de homicidios de sindicalistas (con respecto al periodo 1998-2003) obedeció más a la estabilización de los poderes locales de las elites regionales generadas por la expansión del paramilitarismo que a la disminución del conflicto armado, como sostuvo reiteradamente el gobierno de Uribe”. ³⁶ En efecto

35. Ídem. pág. 103

36. Ídem. pág. 143.

el conflicto armado estaba en su máxima expresión con la política de seguridad democrática pero las modalidades de victimización variaron ya no concentrándose en el homicidio sino en modalidades como las amenazas y el desplazamiento. A diferencia de la victimización anterior que fue intensiva en homicidios y se concentraba en las zonas de disputa territorial esta era ahora extensiva y buscaba consolidar y asegurar los territorios.

La guerra sucia trajo consigo la percepción de la institucionalización de la violencia antisindical y debilitó significativamente el movimiento sindical, redujo la tasa de sindicalización, hizo difícil el ejercicio de la libertad sindical a todos los niveles, desde el trabajo de base hasta la influencia en políticas laborales, aisló al movimiento sindical de la sociedad y de otras organizaciones sociales. En últimas puso en crisis al movimiento sindical colombiano.

La crisis se verá reflejada en el estancamiento del empoderamiento y la agenda de la mujer como también de otros grupos poblacionales (jóvenes, LGBTI, Rom, etc.) porque las organizaciones en crisis se ven forzadas a destinar todos sus esfuerzos y recursos en aquellas cosas que por experiencia saben que funcionan, aun cuando sepan de antemano que significa distanciarse de los grupos poblacionales que tienen demandas laborales legítimas. Sencillamente las demandas laborales y la inclusión de mujeres y jóvenes rebasan la capacidad organizacional. Aunque claro está que, este tipo de decisiones están cargadas de subjetividades con una carga cultural machista, sexista y paternalista; son decisiones tomadas desde una racionalidad limitada. Como consecuencia los departamentos, secretarías y cargos relacionados con el empoderamiento se vieron afectados en su autonomía y capacidad de acción ya que la organización estaba en una lógica de sobrevivencia.

La Violencia Actual.

A partir de la ley 1448 de 2011 el Estado colombiano reconoció al movimiento sindical su estatus de

víctimas colectivas. Sin embargo a pesar que esta ley buscaba generar políticas públicas de reparación para las víctimas en el caso del movimiento sindical no se han llegado a ver avances significativos.

Las lógicas la “guerra sucia” como forma de violencia antisindical privilegia la victimización no letal, como las amenazas o los desplazamientos. Disminuyó la cantidad de homicidios pero tuvo como consecuencia el debilitamiento de las estructuras organizacionales de los sindicatos y las centrales obreras, es decir, fue más eficiente y efectiva en deteriorar las condiciones en las que se ejerce la libertad sindical. También la disminución de la violencia letal contra sindicalistas dejó ver que en la dinámica de la violencia antisindical operaban muchos más factores como la impunidad, la negligencia criminal de las instituciones gubernamentales, la criminalización de la protesta y la generación de políticas laborales que promueven la tercerización e informalidad laboral. Todas son medidas que afectan al sindicalismo no desde la violencia propiamente dicha sino que restringe la capacidad de los sindicatos para crecer y consolidarse.

Se llegó entonces a desarrollar una simbiosis entre la violencia antisindical y el ambiente antisindical. La Escuela Nacional advierte sobre este fenómeno diciendo que “Como parte del estado de los derechos humanos en el ámbito sindical, también se destaca la relación entre la violencia antisindical y la criminalización de la acción sindical, entendida esta última como el conjunto de acciones que privilegian un tratamiento judicial y de orden público frente a los conflictos laborales y las actividades sindicales buscando menguar el activismo sindical”.³⁷

En el mismo informe de la ENS se muestra que a pesar de disminuirse la violencia está sigue teniendo unas dimensiones gigantescas que rayan con el genocidio. “Según el seguimiento realizado por la ENS, para este periodo (2010-2015) fueron registradas al menos, 3.016 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra integrantes de organizaciones sindicales, entre las cuales se cuentan 186 homicidios, 101 atentados contra la

vida, 22 desapariciones forzadas, 2.093 amenazas, 293 hostigamientos, 191 desplazamientos forzados y 89 detenciones arbitrarias. Del total de violaciones documentadas 712 fueron contra mujeres y 2.304 contra hombres. Observando la cuestión en su conjunto, aunque se advierte una disminución en los casos registrados, pasando de 574 en 2010 a 192 en 2015, y esta dinámica podría ser un indicador de cambio, es preciso señalar que siguen siendo muchos y muy graves los hechos presentados”.³⁸

La información sobre los victimarios también muestra que persiste el fenómeno del paramilitarismo ahora en formas más sofisticadas y más cercanas al narcotráfico como las denominadas bandas criminales (BACRIM) o las nuevas expresiones urbanas denominadas neo-paramilitares. El paramilitarismo y su relación con elites locales y nacionales siguen siendo un factor de riesgo para el movimiento sindical aun cuando se suponía que se habían desmovilizado hace más de diez años. Los grupos paramilitares representan el 35% de la victimización, seguidos por organismos del Estado con el 13,02%, empleadores con 4,17% y guerrillas con 1,56%. Por otro lado, el hecho que en el 45% de los casos no se tenga certeza sobre el victimario da pie a pensar que la violencia contra el movimiento sindical se está haciendo más sofisticada y está siendo mejor planeada por los victimarios.

Entre 2010 y 2015 la crisis del movimiento sindical era evidente, su papel como interlocutor válido entre los trabajadores y el gobierno estaba siendo menospreciado por el Estado colombiano que en varias ocasiones usó a la comisión permanente para asuntos laborales como mero formalismo, estableciendo el salario mínimo por decreto. Así mismo el gobierno nacional profundizó sus políticas de tercerización laboral y flexibilidad laboral sin dar lugar a un debate público y argumentado con el movimiento sindical y la sociedad, a ello el sindicalismo respondió mediante litigios estratégicos, denunciando los decretos y actos administrativos que sustentan dichas políticas, sin embargo por la ineficacia del sistema de

37. Muñoz Cañas, Sandra M.; Colorado López, Viviana. (2016). ENS, Cuaderno de derechos humanos 24: voces que no callan. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas, y la situación de impunidad. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical. Pág. 9.

38. Ídem. Pág. 16.

administración de justicia colombiana estos han tardado en dar resultados positivos.

En 2012 el gobierno de Colombia y la guerrilla de las FARC-EP dieron comienzo a un nuevo proceso de negociación de Paz que atravesó por muchas dificultades pero fue exitoso. A diferencia de los diálogos de paz del Caguan esta vez las centrales obreras, especialmente la CUT, se comprometieron con el proceso aun cuando estaban en contra de las políticas laborales que desarrollaba el gobierno y desarrollo barios paros y movilizaciones del sector público por ello. El interés del movimiento sindical es lograr sacar de la ecuación la violencia armada que había sido el telón de fondo de su victimización y la justificación de la violencia antisindical por parte de los actores armados de la derecha radical. El movimiento sindical cree que una vez se deje de lado el ruido de los fusiles les será más fácil ejercer la libertad sindical y podrán fortalecer nuevamente su papel en la sociedad.

Así el movimiento sindical apoyo públicamente el proceso e hizo parte de las iniciativas de paz que se desarrollaron en la habana, participaron en varias subcomisiones en el marco de las negociación, en la mesa de victimas evidenciaron su victimización, plantearon tanto al gobierno como a la guerrilla varios puntos relacionados al mundo del trabajo y al desarrollo económico, etc.

Las mujeres del movimiento sindical y las mujeres de la sociedad civil también se comprometieron con el proceso de Paz, desde la subcomisión de género de la mesa de diálogos de la habana promovieron que el acuerdo tuviera un enfoque diferencial que promoviera cambios culturales profundos en la sociedad colombiana, que permitiese que las mujeres lograran el goce efectivo de sus derechos, incluidos los derechos laborales, más allá del mero formalismo legal que implicaba la ley de víctimas.

“Una de las críticas más recurrentes en el país sobre la aplicación institucional de un “enfoque de género” es que se ha convertido en un requisito a cumplir que no se ve materializado en la práctica. Así, las organizaciones sociales, los sindicatos, las entidades

del Estado, los municipios y departamentos incorporan en todas sus políticas públicas la frase “enfoque diferencial” y anuncian que todas las medidas se harán bajo esa visión, pero en la realidad no es más que “un saludo a la bandera”, porque no se toma en serio la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Y, ni hablar de los asuntos que involucran la discriminación por motivos de la identidad de género y la orientación sexual”.³⁹

Las posturas de las mujeres sobre el enfoque diferencial fueron objeto de ataques de los partidos políticos (Conservadores, Centro Democrático etc.) y movimientos sociales (agrupaciones e iglesias cristianas mayoritariamente) que estaban en contra del proceso de Paz. Así se evidencio cuando llego la hora de refrendar los acuerdos en octubre de 2016 vía referéndum. La campaña del NO se basó en un marketing político malicioso que disperso mentiras de toda índole, pero las que más llegaron a afectar el comportamiento electoral fueron aquellos discursos con rasgos profundamente machistas y homófobos, además de los que decían que se entregaría el país a las FARC y Colombia seria como Venezuela, etc. Al ganar la campaña del NO se exigió que se excluyera todo lo relacionado con el enfoque de género, esto no era más que una excusa para intentar modificar todo el acuerdo o echarlo abajo definitivamente pero deja ver lo arraigado del machismo y la homofobia en la cultura política colombiana.

Al movimiento de mujeres les toco movilizarse para que no excluyeran el enfoque diferencial de los acuerdos de la habana. En vista de la victoria del “NO” la sociedad civil, incluida el movimiento sindical salió a las calles a respaldar los acuerdos de la habana. “Entonces este proceso de paz, aún con muchas dificultades, es un desafío a que esa vocería política de las mujeres se tenga en cuenta. A que ese sujeto político llamado mujer pueda ser reconocido como sujeto fundamental para el devenir democrático del país.”⁴⁰

Finalmente el acuerdo de Paz entre el gobierno y las FARC llego a feliz término, no sustrajo del todo el enfoque de género y mantuvo el enfoque diferencial en el texto final. A partir de la firma del acuerdo se

39. Álzate Arias, Ligia I. (2017). El enfoque de género transformador de la cultura en las negociaciones de la habana. En: Revista educación y cultura No.120. Bogotá Colombia. FECODE. Pág. 73.

40. Ídem.

comenzó la implementación del acuerdo donde en efecto la guerrilla hizo la entrega de armas a las Naciones Unidas y los países garantes, además comenzaron el proceso de reincorporación a la vida civil y política de los excombatientes con el lanzamiento de un nuevo partido político que tiene la misma sigla de FARC pero ahora significa Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común.

Igualmente existe mucha expectativa en el país sobre el desarrollo de los diálogos de Paz entre el gobierno y la guerrilla del ELN que en septiembre de 2017 suscribió un acuerdo de cese al fuego bilateral que se extenderá hasta el año 2018.

Sin embargo en 2017 las alarmas se prendieron en todo el país debido a un aumento significativo de la violencia antisindical, en 2016 aumento en un 31% con respecto al año anterior y para el primer semestre del 2017 ya habían 115 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas, entre ellas 10 homicidios lo que podría indicar un aumento significativo en las cifras para este año. Ya varios organismos internacionales y de derechos humanos han alertado sobre la situación.

El aumento de la violencia antisindical coincide con la firma e implementación de los acuerdos de la Habana, donde desde finales del 2016 se vienen

denunciando homicidios de dirigentes sociales y políticos como a defensores de derechos humanos con o sin relación con la exguerrilla, además el ministerio de defensa a pesar de la evidencia y las constantes denuncias esta empeinado en negar la sistematicidad de estos homicidios. ⁴¹

“Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la ENS, entre el 1° de enero y el 5 de julio de 2017 se registraron 115 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física contra sindicalistas, discriminados así: 10 homicidios, 4 atentados, 77 amenazas, 13 hostigamientos y 9 detenciones arbitrarias. Como se ve, en el primer semestre de 2017 prevaleció la violencia no letal, es decir, la que se expresa mediante la persecución y la amenaza”.⁴²

De esos casos registrados 8 corresponden a mujeres sindicalistas, seis de ellas amenazadas y dos víctimas de homicidio. Con la nueva oleada de violencia antisindical y los homicidios de líderes sociales en todo el país el fantasma del genocidio de la Unión Patriótica ha resurgido generando miedo e incertidumbre tanto para implementación de los acuerdos de la Habana como de las garantías democráticas y de seguridad para todos los movimientos sociales y políticos, incluido el movimiento sindical.

41. Periódico el Espectador. 2017. Homicidios de líderes sociales y defensores de DDHH no son sistemáticos: viceministro de defensa. . Extraído de: <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/homicidios-de-lideres-sociales-y-defensores-de-ddhh-no-articulo-672142>. Agosto 2017.

42. ENS. 2017. Informe especial: 31% crecieron casos de violencia antisindical en Colombia en el último año. Tomado de: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/31-crecieron-casos-violencia-antisindical-colombia-ultimo-ano-informe-especial/> agosto 2017.

ALGUNAS GENERALIDADES DEL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA ANTISINDICAL.

El genérico “violencia antisindical” expresa una serie de formas, modalidades, dimensiones y afectaciones de distinto orden, de tal manera que posee una especificidad propia desde la elección de las víctimas y los fines que persigue, al tiempo que se anuda con otras formas de violencia propias del contexto colombiano y sus coyunturas políticas, económicas y militares. La violencia antisindical aparece en los espacios donde el sindicalismo ha ejercido liderazgo y lucha constante por la defensa de los derechos, las garantías y condiciones laborales, sociales, políticas y económicas, no solo de quienes se hallen afiliados, sino de las y los trabajadores en general.

La violencia antisindical es política, sistemática, histórica, disciplinante e instrumental. Política en la medida en que busca reducir, transformar o eliminar las reivindicaciones sociopolíticas y laborales. Es **sistemática** en la medida en que es generalizada, selectiva y contra gran parte del movimiento sindical entendido como sistema, así que se ha dirigido a afectar su composición, sus relaciones y sus estructuras a partir de hechos reiterados y sostenidos que buscan reducir o transformar la fuerza y capacidad política de las organizaciones sindicales. Es **histórica**, ya que se mantiene de manera permanente, de tal modo que ha estado presente desde el surgimiento mismo del sindicalismo. Es **disciplinante e instrumental** en la medida en que de acuerdo con sus objetivos, persigue la transformación, asimilación o cooptación del rol y perfil sindical. ⁴³

Así las cosas, la violencia antisindical se produce en varias lógicas y modalidades: (1) como consecuencia del rol ampliado del ejercicio sindical (2) como forma de represión de la

protesta (3) en medio de la guerra por el dominio territorial por parte de los grupos que participan en el conflicto (4) con el propósito de anular el liderazgo sindical incluso bajo un discurso contrainsurgente (5) como instrumento de regulación del conflicto laboral (6) como consecuencia de la noción de enemigo interno arraigada en organismos del Estado (7) como medio de instrumentalización de las causas sindicales por parte de los grupos guerrilleros (8) de manera diferenciada en los ámbitos urbano y rural (9) disfrazada de delito común; con elementos derivados de la persistente discriminación y violencia contra las mujeres ⁴⁴

Aproximación Al Fenómeno De La Violencia Antisindical Contra Las Mujeres.

El consolidado de la violencia antisindical en Colombia para julio de 2017 según la Escuela Nacional Sindical (ENS) y su Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH) era: “desde enero de 1973 hasta julio de 2017 hubo al menos 14.461 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre éstas, 3.122 homicidios (2.800 hombres y 322 mujeres), 385 atentados, 236 desapariciones forzadas, 7.054 amenazas de muerte y 1.897 desplazamientos”.⁴⁵

Desde 1985 a marzo de 2014 en Colombia, 13.304 casos de violencia antisindical, de los que 3.101 se presentan contra mujeres sindicalizadas. Esta cifra representa violaciones de derechos humanos en las siguientes tipologías: 1738 casos de amenazas, 866 casos de desplazamiento forzado, 279 homicidios, 77 casos de hostigamiento, 51 detenciones

43. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. Bogotá, Colombia.

44. Ibídem

45. ENS. 2017. Informe especial: 31% crecieron casos de violencia antisindical en Colombia en el último año. Tomado de: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/31-crecieron-casos-violencia-antisindical-colombia-ultimo-ano-informe-especial/> agosto 2017.

arbitrarias, 37 atentados, 20 secuestros, 14 desapariciones, 11 allanamientos ilegales, 7 casos de tortura y 1 caso de homicidio a familiar.

Las manifestaciones violentas en contra de las mujeres sindicalistas se concentran principalmente en los departamentos de Antioquia (1.299), Valle (372), Cesar (302), Caldas (151), Arauca (144), Santander (114), Bogotá (103) y Risaralda (101), que representan el 86% de los casos.

El panorama muestra que el 95,4% de la violencia antisindical contra las mujeres está focalizada en amenazas, desplazamiento forzado, homicidios y hostigamientos; mientras que para los hombres el 88,3% corresponde a: amenazas, homicidios, desplazamiento forzado y detención arbitraria, en su orden. Lo anterior evidencia una lógica diferenciada de la violencia ejercida contra mujeres y hombres, un nivel de afectación distinto y, en consecuencia, una forma de respuesta específica de las víctimas frente al hecho violento.⁴⁶ El cuadro siguiente no ilustra formas de violencia sexual contra las mujeres porque si bien la ENS conoce casos de violencia sexual como expresión de la violencia antisindical, aún no existe un registro cuantitativo de esta violación.

Tabla: Agresiones contra mujeres y hombres sindicalizadas y sindicalizados 1985-2014

Tipo de Violación	Mujeres	%	Hombres	%	Total General
Amenazas	1738	56,0%	4603	45,1%	6341
Desplazamiento Forzado	866	27,9%	1024	10,0%	1890
Homicidios	279	9,0%	2736	26,8%	3015
Hostigamiento	77	2,5%	407	4,0%	484
Detención Arbitraria	51	1,6%	655	6,4%	706
Atentado con o sin lesiones	37	1,2%	282	2,8%	319
Secuestro	20	0,6%	151	1,5%	171
Desaparición	14	0,5%	212	2,1%	226
Allanamiento Ilegal	11	0,4%	45	0,4%	56
Tortura	7	0,2%	86	0,8%	93
Homicidio Familiar	1	0,0%	2	0,0%	3
Total general	3101	100%	10203	100%	13304

FUENTE: Sistema de información en Derechos Humanos de Sindicalistas. Elaboración propia.

46. *Ibidem*.

47. Escuela Nacional Sindical –ENS. Sistema de información en Derechos Humanos de Sindicalistas

En esta dirección, es necesario observar que la violencia antisindical afecta de modo diferenciado y con contenidos específicos a hombres y mujeres en la medida en que las relaciones de género se expresan en el mundo sindical, de tal manera que las cifras y hechos de violencia deben analizarse empleando la perspectiva de género. El uso de esta herramienta analítica permite visualizar que existe una diferencia cualitativa en las maneras en que la violencia antisindical toca el cuerpo y la vida de mujeres y hombres, así como sus roles sindicales, experiencias y respuestas al fenómeno, lo que permitiría superar la común trivialización del fenómeno.

En consideración a que en Colombia se presenta una feminización de sectores económicos ligados a estereotipos de género, aparece que, en coherencia, el mayor número de casos de violencia antisindical contra las mujeres se presenta en el sector de los servicios sociales, comunales y personales (93%), donde a la fecha se registran 2.892 casos, presentándose un alto porcentaje de mujeres víctimas docentes sindicalizadas, madres comunitarias y personal de la salud. Y es precisamente en estos sectores donde la violencia antisindical contra mujeres se concentra, ocasionando desplazamientos, reubicaciones del lugar de trabajo y, en muchas ocasiones, obligando al abandono del ejercicio sindical o a la inmovilidad. La violencia antisindical se concentra en un 94% en la educación y la salud; la Federación Colombiana de Educadores –FECODE, concentra el 82% de las violaciones de derechos humanos cometidas hacia mujeres sindicalizadas.⁴⁷ Así las cosas, las amenazas que, por lo general, derivan en una respuesta de desplazamiento, lesionan gravemente el tejido social y comunitario.

Es importante resaltar que la menor representatividad cuantitativa de los casos de mujeres víctimas registrados frente a los casos de los hombres se puede atribuir a varias

circunstancias: en primer lugar, debido a que la tasa de sindicalización de los hombres es mayor por las distintas barreras de género para la participación en el mercado laboral y en espacios de carácter político como son las organizaciones sindicales; en segundo lugar, existe un subregistro del fenómeno o no existe registro, como sucede con la violencia sexual como instrumento de la violencia antisindical. La proporción cuantitativa suele emplearse como argumento para restársele importancia a estos casos y darles un lugar marginal frente al daño colectivo; de este modo, otra de las características de la violencia antisindical contra las mujeres es que se desestima o trivializa e incluso trata de atribuirse a otro tipo de móviles de tal modo que la afectación del rol sindical ejercido por las mujeres aparezca como secundario.

Más allá de las cifras, es necesario analizar la violencia antisindical ejercida contra las mujeres desde otras orillas que permitan comprender su complejidad y contenido específico, en su carácter de sistematicidad y en sus dimensiones simbólica, semántica, política y cultural.

Debe tenerse de presente que en el caso de las mujeres convergen dos formas históricas de discriminación: en primer lugar, por el hecho de ser mujer es afectada por una cultura machista que se expresa en el mundo del trabajo en la asignación de roles del cuidado y en su segregación vertical, lo que genera circunstancias de exclusión del mercado laboral y, en coherencia, de espacios de diálogo social como las organizaciones sindicales; en segundo lugar, se trata de una cultura que es, a la vez, fuertemente antisindical, por lo que el rol de mujer sindicalista genera un escenario complejo exclusión en tanto se yergue, si se quiere, como una identidad “retadora” de los imaginarios tradicionales del “ser mujer”. Esto explica, por ejemplo, que ante el homicidio de una mujer

sindicalista se atribuya una mayor importancia a otro tipo de roles sin ponerse de presente su rol sindical, escondiendo la connotación del hecho como instrumento para diezmar el colectivo sindical y otorgándosele un tipo de matiz pasional o social.

La violencia antisindical se presenta también en un sentido “corrector”, que en el caso de los hombres se refiere a la supresión del rol sindical, pero en el caso de las mujeres, además de este sentido de eliminación de “lo sindical”, aparece la necesidad machista de una corrección de roles de género en tanto culturalmente se ha gestado la idea de que los espacios políticos no son para mujeres, que se traduce en la noción de que las organizaciones sindicales son espacios masculinos, vetados para las mujeres.

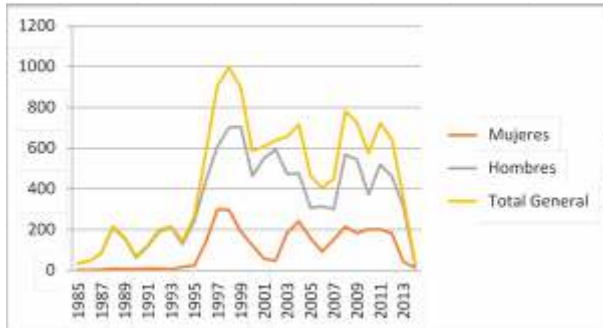
El contenido de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres como formas de violencia antisindical tiene también un contenido propio y diferenciado del de aquellas cometidas contra los hombres. La violencia contra las mujeres sindicalizadas tiene una carga semántica, simbólica e instrumental particular, en tanto se presentan como prácticas de explotación del contenido simbólico culturalmente otorgado al cuerpo de las mujeres, de tal modo que se inscribe un sentido de terror como mensaje a un colectivo en un contexto en el que prevalece la idea de que el cuerpo de las mujeres es propiedad de los hombres. “El cuerpo degradado y sometido de la víctima muestra que se busca mandar un mensaje de poder a los otros a través del cuerpo de las mujeres: ¡Miren hasta dónde somos capaces de llegar! ¡Entren en pánico con nuestras advertencias!”⁴⁸

La violencia antisindical contra las mujeres presenta también un carácter sistemático y aparece como una de las estrategias para suprimir las organizaciones sindicales y afectar sus reivindicaciones, como puede observarse en

48. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. (2012). Op. Cit. Pag. 77

el siguiente gráfico, en el que los casos de violencia antisindical hacia las mujeres aparecen obedeciendo el patrón general del fenómeno.

Tabla: Frecuencia de violación a los derechos humanos de mujeres y hombres sindicalizadas y sindicalizados (1985-2014)



FUENTE: Sistema de información en Derechos Humanos de Sindicalistas. Elaboración propia.

El impacto diferenciado de la violencia antisindical contra las mujeres yace también en las implicaciones de la supresión de los liderazgos femeninos al interior de las organizaciones sindicales. Si bien el mayor número de mujeres víctimas de algún tipo de violencia antisindical está representado por trabajadoras de base (84%), 438 lideresas sindicales han sufrido para el 2014 algún tipo de violencia que en muchos casos dejó a sus organizaciones sin liderazgos femeninos, lo que ha contribuido al mantenimiento y reconfiguración de obstáculos para la participación de las mujeres al interior del movimiento sindical, y por tanto al desvanecimiento de sus intereses específicos como parte de la agenda sindical.

Los datos más recientes del Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH) de la ENS muestran que entre 2010 y 2015 hubo una tendencia hacia la disminución de la violencia antisindical en los indicadores más importantes como amenazas y homicidios, sin embargo los casos de hostigamiento,

allanamientos ilegales junto con la tortura por el contrario tienen una tendencia hacia estabilizarse o aumentar un poco.

Tabla: Violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en Colombia por años, 2010-2015.

Tipo de violación	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total.
Amenazas.	408	544	449	337	242	113	2.093
Hostigamiento.	19	61	50	63	77	23	293
Desplazamiento forzado.	46	51	90	3	1	0	191
Homicidios.	53	31	24	36	21	21	186
Atentados con o sin lesiones	22	13	9	18	24	15	101
Detenciones arbitrarias	4	16	20	24	17	8	89
Desaparición forzada.	10	3	5	1	0	3	22
Secuestro	6	3	0	4	0	3	16
Allanamiento ilegal.	3	1	3	2	2	2	13
Tortura.	3	2	2	0	1	4	12.
Total general.	574	725	652	488	385	192	3.016

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH), ENS.49

En el caso de las mujeres, en líneas generales, la dinámica de la victimización también tendió hacia la disminución gradual. Sin embargo se ven importantes picos de victimización cada año. En 2012 se presentó un pico en casos de desplazamiento forzado de mujeres sindicalistas, en 2013 se dio el mayor número de homicidios de mujeres, en 2014 se dispararon los hostigamientos contra mujeres dirigentes sindicales en más del 50%. En 2015 reaparecen casos de tortura a mujeres dirigentes sindicales. Igualmente en 2016 aumentan los casos de victimización en un 31%⁵⁰ con respecto al 2015 según los datos generales manejado por la ENS.

Tabla: violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra mujeres sindicalistas, 2010 - 2015.

Tipo de violación	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total.
Amenazas.	161	171	131	39	33	11	546
Desplazamiento forzado.	23	28	41	1	0	0	93
Hostigamiento.	5	2	5	7	15	1	35
Homicidios.	3	3	0	4	2	1	13
Atentados con o sin lesiones	3	0	1	1	2	2	9
Detenciones arbitrarias	0	1	2	1	1	3	8
Allanamiento ilegal.	1	0	2	0	0	0	3
Desaparición forzada.	2	1	0	0	0	0	3
Secuestro.	0	1	0	0	0	0	1
Tortura.	0	0	0	0	0	1	1
Total general.	198	207	182	53	53	19	712

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH), ENS. (40)⁵¹

49. Muñoz Cañas, Sandra M.; Colorado López, Viviana. (2016). ENS, Cuaderno de derechos humanos 24: voces que no callan. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas, y la situación de impunidad. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical. Pág. 17.

50. ENS. 2017. Óp. Cit.

51. ENS. 2016. Óp. Cit. Pág. 40.

Es importante señalar que los homicidios a mujeres dirigentes sindicales no parecen seguir la misma tendencia que los homicidios de los hombres sindicalistas. Si bien en el año 2012 no se presentaron homicidios de mujeres sindicalistas el promedio para el periodo 2010-2016 es de 2 a 3 homicidios por año, es decir, la tendencia es a estabilizarse, no a disminuir. En cuanto atentados con o sin lesiones parece que se sigue la misma tendencia a estabilizarse, el fenómeno es por igual para hombres y mujeres aunque con proporciones y objetivos diferentes para cada grupos poblacional.

Tabla: violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, 2015

Tipo de violación/sexo	Mujer	Hombre	Total general
Amenazas.	11	102	113
Hostigamiento.	1	22	23
Homicidios.	1	20	21
Atentados con o sin lesiones	2	13	15
Detenciones arbitrarias	3	5	8
Tortura	1	3	4
Desaparición	0	3	3
Secuestro	0	3	3
Allanamiento ilegal	0	2	2
Total general.	19	173	192

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH), ENS.⁵²

Tabla: violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, primer semestre 2017.

Tipo de violación/sexo	Mujer	Hombre	Total general
Amenazas.	6	71	77
Hostigamiento.	0	13	13
Detenciones arbitrarias.	0	9	9
Atentados con o sin lesiones	0	4	4
Homicidios	2	8	10
Tortura	0	1	1
Allanamiento ilegal	0	1	1
Total general.	8	107	115

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH), ENS.⁵³

Se puede considerar que la violencia contra la mujer sindicalista en efecto es significativamente menor a la que se presenta contra los hombres, sin embargo como se explicó anteriormente, parte de la explicación

de este fenómeno es la falta de representatividad efectiva de la mujer al interior de las organizaciones sindicales, sumado a la existencia de actitudes paternalistas y machistas tendientes a excluir a la mujer de espacios de participación, de toma de decisiones, empoderamiento y visibilización pública bajo el argumento o excusa de la “protección”.

Los victimarios del movimiento sindical apelan a la condición de mujer de las dirigentes sindicales sabiendo que las amenazas relacionadas a la familia y a la violencia sexual calaran con más efectividad en la psiquis de las víctimas y que además detonaran actitudes proteccionistas (machistas) en los hombres. Igualmente los victimarios dejan claro que sus amenazas son cada vez más verídicas haciéndolas realidad aproximadamente un tercio de las veces en 2015. Por cada tres amenazas u hostigamiento contra mujeres sindicalistas hubo un atentado, homicidio o tortura, mientras que en el caso de los hombres el mismo año por cada seis amenazas u hostigamientos se presentó un atentado, homicidio, tortura o desaparición.

Es imprescindible destacar que para el año 2017 ya se están alcanzando los niveles de victimización de 2016 y 2015, apenas en el primer semestre del año. Por lo que es de esperar que la cifra a final de 2017 sea bastante elevada en todos los indicadores de victimización tanto para mujeres como para hombres. Se está ante un crecimiento muy significativo en casos de violencia antisindical. Por ejemplo en el primer semestre de 2017 van dos homicidios de mujeres, lo que significa que ya se alcanzó el promedio del periodo 2010-2016 y podría llegar a sobrepasar el pico de feminicidios registrado en 2013.

52. Ídem. Pág. 10.

53. ENS. 2017. Óp. Cit.

En lo que va del 2017 la veracidad de las amenazas y hostigamientos que repercute directamente en la victimización letal se ha equiparado entre hombres y mujeres a un tercio. Es decir, por cada tres amenazas u hostigamientos se presenta un atentado, homicidio, tortura o desaparición a los dirigentes sindicales sin distinción de género.

Por Qué Aplicar Un Enfoque De Género En La Construcción De Un Marco Para La Reparación Colectiva Por Violencia Antisindical

La violencia antisindical se manifiesta de manera diferenciada para las mujeres: se presentan para ellas riesgos diferenciados en el ejercicio de libertades sindicales, convergen diversas discriminaciones (por ser mujer y por ser sindicalista); se emplea la violencia contra las mujeres en espacios públicos como forma de generar intimidación en el colectivo sindical; se presentan formas de violación específicas (principalmente violaciones contra la vida y la integridad personal como amenazas de muerte y desplazamiento forzado); se ocasiona un rompimiento del tejido social; y la violencia antisindical presenta un gran impacto en sectores o ramas de actividad con amplia presencia femenina, como educación y servicios del cuidado.

No hay suficientes análisis sobre las formas particulares en que la violencia antisindical afecta a las mujeres de manera diferenciada, y no existe un registro de la violencia sexual contra las mujeres en este contexto.

Elementos simbólicos particulares de la violencia contra las mujeres en el marco de la violencia antisindical: La violencia ejercida en contra de las mujeres sindicalistas está llena de una carga semántica y simbólica; la violencia contra las mujeres en el marco de la violencia antisindical tiene un carácter esencialmente instrumental, son convertidas en un medio para

distintos fines, entre ellos, asegurar el terror y generar advertencias o realizar acciones correctoras por el ejercicio de un rol no tradicional para las mujeres; supone un ataque a la intimidad y muestra el control de los cuerpos de las mujeres como objeto de poder. En la medida en que las violaciones de derechos humanos contra las mujeres como expresiones sistemáticas de la violencia antisindical tienen un contenido de discriminación de género, los asesinatos cometidos contra ellas son **FEMINICIDIOS**.

Regularmente son señaladas como víctimas accidentales, y trata de restársele importancia a su rol como sindicalistas para darle otras connotaciones que trivializan los hechos; el señalamiento reiterativo sobre los móviles pasionales de la violencia antisindical se ve acentuado en los casos de violencia antisindical contra las mujeres.

La violencia antisindical implica un menoscabo de reivindicaciones de las mujeres situadas en un rol sindical complejo: Desde la construcción del rol sindical, las mujeres trabajadoras han abanderado reivindicaciones más allá de lo estrictamente laboral en contextos específicos, en relación con la división sexual del trabajo, el rol de las mujeres en la economía, la política y sus representaciones en la cultura, entre otras. En esa medida, la violencia antisindical genera afectaciones para el movimiento de mujeres del país.

Es propiciada por las expresiones de discriminación y violencia de género instaladas en la estructura social: La violencia antisindical ejercida contra las mujeres se anida no solamente en las representaciones sindicales en la lógica de discriminación y exterminio de “lo sindical”, sino también en las representaciones de género presentes en las relaciones entre hombres y mujeres que presentan las organizaciones sindicales como espacios ajenos a lo femenino, las cuales refuerzan la lógica de

exclusión de las mujeres en el ejercicio de liderazgos sindicales.

La violencia antisindical tiene efectos directos en las formas en las que se configuran las relaciones de género en el mundo sindical: Si bien el sindicalismo ha sido una estructura tradicionalmente masculina, la violencia antisindical termina por reconfigurar los obstáculos para la participación de las mujeres en este ámbito y por perpetuar la exclusión en diversos espacios de autoridad, de tal forma que en presencia de este fenómeno, la inclusión de las aspiraciones y expectativas de las mujeres es todavía un más grande desafío.

La reparación tiene un gran potencial transformador de las relaciones de género: El poder de las reparaciones está en posibilitar la transformación de las relaciones de género en el mundo del trabajo y la justicia redistributiva. El papel transformador de las reparaciones implica que no se piense en la reparación como el tradicional “volver al estado anterior”, sino que se gesten cambios en las relaciones de género de tal forma que la posición y condiciones de las mujeres en el mundo del trabajo y particularmente en el movimiento sindical se presente en condiciones de igualdad frente a los hombres y que efectivamente logren integrarse las aspiraciones de las mujeres a las agendas laborales sindicales.

Es un deber del Estado contenido en el derecho internacional: El derecho internacional de los derechos humanos establece la obligatoriedad para los estados de promover la participación de las mujeres en las decisiones políticas y económicas desde las primeras etapas de la consolidación de la paz, y de integrar en general una perspectiva de género a los procesos de verdad, justicia y reparación, así como para la prevención y sanción de la violencia sexual en el marco del conflicto armado. Las fuentes de este deber del Estado son, entre otras, la Convención para la Eliminación de todas las formas de

Discriminación Contra las Mujeres -CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convención Belem Do Pará, y las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas No. 1325, 1889, 1820 y 1888.

Riesgos Individuales E Impactos Colectivos En La Configuración De La Violencia Contra Las Mujeres En El Marco De La Violencia Antisindical

En el marco de los procesos de transición hacia la paz y, en particular, la construcción concertada de la reparación y garantías de no repetición, la participación de las mujeres es fundamental para la superación del conflicto y la consolidación de la paz. Las Naciones Unidas así lo reconocen al señalar en la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad que los conflictos armados ocasionan afectaciones diferenciadas para las mujeres y las niñas.

En el Auto 092 de 2008, auto de seguimiento a la sentencia T-025 de 2004, la Corte Constitucional no solamente reconoce el impacto diferenciado del conflicto armado sobre la vida de las mujeres, sino que señala por lo menos 10 riesgos específicos que enfrentan en dichos contextos. Estos riesgos diferenciados de las mujeres señalados se presentan de modo particular en contextos de violencia antisindical y, de hecho, existen riesgos adicionales que refuerzan este tipo de violencia como una categoría específica de expresión del conflicto armado colombiano. En efecto, aunque hay afectaciones directas a una o varias mujeres individualmente consideradas, estos hechos, que parecieren individuales a primera vista, generan un impacto colectivo en el movimiento sindical que afecta sus estructuras y que en particular provoca la consolidación de situaciones de exclusión para las mujeres en las organizaciones. A continuación se señalan

algunos riesgos de este tipo, así como su impacto colectivo.

1. El riesgo de violencia sexual, explotación sexual o abuso sexual en el marco del conflicto armado; agudizado por los obstáculos para el acceso a la justicia y el no registro del fenómeno: Si bien existen casos de violencia sexual contra las mujeres en el marco de la violencia antisindical, estos no se han registrado. La violencia sexual contra las mujeres en el marco de la violencia antisindical tiene connotaciones individuales y colectivas simbólicas, de tal modo que la violencia ejercida contra sus cuerpos se enmarca dentro de la lógica de paralización o exterminio de la organización sindical como aquel “otro” no legítimo que obstaculiza el “progreso”.

2. El riesgo de explotación o esclavización para ejercer labores domésticas y roles considerados femeninos en una sociedad con rasgos patriarcales, por parte de los actores armados ilegales. En consideración a la construcción del “rol sindical” como un espacio restringido o no apto para las mujeres, este tipo de acciones representan medidas correctoras ya que se suprime del rol de liderazgo sindical de las mujeres (como rol no tradicional, salido de los parámetros de la cultura), para “reasignar” el tradicional rol de las mujeres como cuidadoras adscritas al espacio privado.

3. El riesgo de que sus familias sean amenazadas o sufran diversas violaciones de derechos humanos por el rol sindical de las mujeres, que se hace más grave cuando la mujer es cabeza de familia; este riesgo suprime los liderazgos sindicales femeninos, y es una acción sistemática ejercida en particular contra las mujeres ya que se considera que este tipo de amenazas contra el grupo familiar las afecta más profundamente que a los hombres.

4. Los riesgos derivados del contacto o de las relaciones familiares o personales -

voluntarias, accidentales o presuntas- con los integrantes de alguno de los grupos armados ilegales que operan en el país o con miembros de la Fuerza Pública, principalmente por señalamientos o retaliaciones efectuados a posteriori por los bandos ilegales enemigos. Existen numerosos casos de mujeres sindicalistas asesinadas por paramilitares por sus presuntas o reales relaciones personales con guerrilleros y que impactan las dinámicas sindicales. Opera de manera similar al prejuicio insurgente, sólo que con connotaciones particulares de control y corrección de la vida privada de las mujeres. Este es pues el riesgo de persecución y asesinato por las estrategias de control coercitivo del comportamiento público y privado de las mujeres sindicalizadas que implementan los grupos armados ilegales en extensas áreas del territorio nacional.

5. Los riesgos derivados de su pertenencia a organizaciones sociales, comunitarias o políticas de mujeres, sindicatos, o de sus labores de liderazgo y promoción de los derechos humanos en zonas afectadas por el conflicto armado. Tradicionalmente se considera que las organizaciones sindicales no son espacios “femeninos”, así que cuando la violencia antisindical es ejercida contra las mujeres presenta una mayor carga simbólica y de carácter selectivo en tanto se dirige en una importante proporción a aquellas que ejercen algún rol de liderazgo comunitario en materia sindical, con una connotación, por demás, correctora y legitimadora de los roles tradicionales de género.

6. El riesgo por el asesinato o desaparición o desplazamiento forzado de la persona que brida el soporte económico o por la desintegración de sus grupos familiares y de sus redes de apoyo material y social. En muchos casos, la violencia antisindical ha afectado a las mujeres en la medida en que se dirige contra quien realiza el rol de proveedor

económico o genera una desintegración de las redes de apoyo que provoca un rompimiento o mutación abrupta de roles y que propicia situaciones de vulnerabilidad para las mujeres. Se concibe como un fenómeno integrante de la violencia antisindical, aun cuando no es la mujer quien desempeña roles sindicales, sino, por ejemplo, su cónyuge o compañero, o la persona que proporciona el soporte económico del grupo familiar.

7. El riesgo de ser despojadas de sus tierras y su patrimonio con mayor facilidad por los actores armados ilegales dada su posición histórica de no propietarias, especialmente las propiedades inmuebles rurales; esto tiene particular importancia cuando la ubicación socioespacial del movimiento sindical ocurre en la ruralidad, ya que las reivindicaciones se dan allí en relación al agro, la concentración de tierra, la economía rural y los macroproyectos, por lo que la violencia antisindical termina por entrecruzarse con el conflicto armado y se genera un mayor riesgo de despojo para las mujeres.

8. Los riesgos derivados de la condición de discriminación y vulnerabilidad acentuada de las mujeres de identidades diversas. Desde una mirada interseccional, la convergencia de identidades y circunstancias históricamente generadoras de discriminación crean situaciones más complejas de exclusión; de este modo, el desarrollo de algún rol sindical acompañado de otras identidades, como el ser negra, campesina, joven o de edad avanzada, entre otras, puede propiciar especiales situaciones de vulnerabilidad en determinados contextos.

9. El riesgo de ser objeto de prácticas antisindicales o desmejora en las condiciones laborales por el ejercicio de roles de liderazgo sindical en contextos de conflicto armado en los cuales las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad. Las prácticas sindicales en el

contexto de la violencia antisindical se convierten en armas no solamente para diezmar la organización sindical, sino para neutralizar el liderazgo de las mujeres. En situaciones de conflicto armado en que los sindicatos se convierten en “objetivos militares”, es más común que se presenten tales prácticas, en atención, además, a la confluencia de intereses comunes que se ha evidenciado en diversos contextos entre el empresariado y grupos paramilitares.

10. El riesgo de no ocupar posiciones de autoridad al interior de las organizaciones sindicales en relación a la mayor vulnerabilidad que se les atribuye frente a la violencia antisindical. La violencia antisindical ha reforzado los obstáculos para la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y el ejercicio de roles de liderazgo o autoridad. Las formas en que se ha presentado la violencia antisindical contra las mujeres han jugado un papel importante en el debilitamiento y exterminio de los liderazgos femeninos, agudizando la discriminación de género en las estructuras sindicales.

11. Riesgo de cambios en el proyecto de vida individual y colectivo. Ante el espectro de afectaciones descritas, se generan cambios en el proyecto de vida de las mujeres, esto es, distorsiones en lo que ellas hubieren soñado y querido para ellas mismas, sus familias y sus organizaciones; esto, en la misma línea, suele traducirse en cambios en sus roles en las organizaciones sindicales, o en un crecimiento más lento y expuesto a diversas resistencias.

12. Riesgo de sufrir distintas violaciones a los derechos humanos como producto de la estigmatización del movimiento sindical. En razón a que una de las afectaciones al movimiento sindical en este contexto ha sido su profunda estigmatización, la misma ha afectado a las mujeres de tal forma que por pertenecer al movimiento sindical han sido calificadas como

guerrilleras, o han visto en riesgo su integridad por tener algún vínculo con alguna persona que ejerciere algún rol sindical.

13. Deterioro de las redes de apoyo para el ejercicio del rol sindical de las mujeres. Por las distintas situaciones de riesgo a las que en especial las mujeres se exponen en el desarrollo de su rol sindical en un contexto de violencia antisindical, el soporte de sus familias y en

general las redes de apoyo que facilitan el ejercicio de estos roles, se ven debilitadas en tanto los grupos familiares y comunidades advierten en este tipo de actividades situaciones de riesgo para ellos en sí mismos. En ocasiones, instan a las mujeres sindicalizadas a que desistan de su participación en este tipo de espacios.

NECESIDAD DE UN ENFOQUE DIFERENCIAL

Es importante tener en cuenta que las mujeres sindicalistas tienen unos riesgos muy específicos por su condición de mujeres y dirigentes sindicales en el marco de un conflicto armado. Además, como se pudo evidenciar en las notas sobre la historia de la violencia sindical, la agenda reivindicativa de la mujer ha sido postergada debido a la violencia política del país, especialmente en los asuntos sindicales y laborales.

De la misma manera en que la sociedad colombiana han aplazado las reivindicaciones mínimas de las mujeres como resultado de la postergación de la modernidad y del machismo cultural arraigado, también el movimiento sindical en su conjunto presenta una moratoria de inclusión, participación y visibilidad de la agenda de género tanto a nivel macropolítico como micropolítico. Precisamente este capítulo trata de mostrar lo importante que es el enfoque diferencial actualmente y porque debe ser tenido en cuenta por las organizaciones sindicales.

El movimiento sindical se desarrolla en un contexto social más amplio, donde las dinámicas políticas, sociales, económica, culturales e incluso la guerra determinan las prioridades de la agenda sindical. Esto tiene un costo organizacional importante, pues, el tener que priorizar la vida de las y los dirigentes sindicales y sobrevivir a un ambiente antisindical hace que se deje de lado el desarrollo organizacional y las articulaciones con las demandas particulares de determinados grupos poblacionales que forman parte de la clase trabajadora (mujeres, jóvenes, afros, room, LGBTI, etc.), esto a la vez aleja al movimiento sindical de las bases y dificulta promover la sindicalización, estos grupos o identidades poblacionales no se logran identificar con el sindicalismo ya que no ven

reflejadas sus demandas laborales en el movimiento sindical.

El Arraigo Del Machismo En La Cultura Política.

Al estar el movimiento sindical en un contexto social amplio la cultura política cobra importancia, así desde el campo de los estudios de la cultura política se puede ver que existen imaginarios y mentalidades que tienen arraigo histórico y están incrustadas en la estructura misma de la sociedad en forma de imaginarios atávicos, como verdades. Igualmente, estos imaginarios tienen la capacidad de determinar las formas en que se manifiestan las relaciones de poder, dominación, subordinación; incluso como los sujetos toman decisiones. La misoginia y el machismo (como categoría más amplia) caracterizaron gran parte del siglo XIX y parte del siglo XX y es el imaginario atávico más persistente de la cultura colombiana.

La violencia política y social en Colombia ha tenido implicaciones profundas en la cultura política de la población. La violencia ha hecho que los patrones de dominación propios del machismo se arraiguen en la psiquis de la población haciendo que la mujer sea subestimada, marginada, hipersexualizada, objetivizada y separada de los espacios de participación en asuntos públicos. Es decir, más allá de los intentos de generar espacios de participación y empoderamiento de las mujeres, promovidas por algunas organizaciones sindicales, algunos partidos políticos y movimientos sociales, subsisten imaginarios atávicos machistas en la cultura política que establecen roles de subordinación en las mujeres.

López de la Roche ofrece una visión amplia sobre como los imaginarios son abordados desde los estudios de la cultura política, él dice:

“Desde otras perspectivas teóricas y metodológicas, historiadores de la cultura, antropólogos y psicólogos sociales han empezado a interesarse en estos años por un conjunto de fenómenos que también tienen que ver con la cultura política: los "imaginarios" y las "mentalidades", las "representaciones sociales" que distintos grupos conforman acerca de la realidad en general, y acerca de la vida política en particular: cómo se perciben mutuamente distintos grupos de la sociedad (los militares, los izquierdistas, los sindicalistas, la clase política, los empresarios, los sectores populares, la burguesía, los jóvenes, los policías, etcétera). Algunos analistas políticos se refieren en este sentido a la necesidad de conocer los imaginarios y las mentalidades de distintos actores de los conflictos presentes en nuestras sociedades, bien para tenerlos en cuenta en los procesos de negociación, o bien para desde la crítica social estimular transformaciones en las actitudes y valores autoritarios de algunos de estos actores. Las actitudes democráticas o autoritarias estarían relacionadas con la manera como las personas establecen, individual o colectivamente, una posición abierta o una actitud cerrada e intransigente ante el conocimiento humano, ante el problema de la "verdad".”⁵⁴

Por su lado Oscar Mejía Quintana en su libro “hacia una reconstrucción del estatuto epistemológico de la cultura política” hace un recorrido sobre las principales teorías de la cultura y su desarrollo conceptual, donde retoma categorías de análisis de Almond y Verba, Rawls, y Weber. A partir de estas categorías de análisis dirá que la cultura política colombiana corresponde a una cultura híbrida de tipo parroquial y súbdita.

“los hallazgos de Almond y Verba en las investigaciones, principalmente cuantitativas,

definen tres tipos de cultura política: Parroquial (prima la tradición cultural frente al sistema político), súbdita (establece relaciones de subordinación con el agente) y participativa (propicia una relación activa del ciudadano con el sistema político). Cada una de ellas atiende a diferentes pautas y comportamientos presentes en los individuos frente al sistema político. Sin embargo, estructuran un “modelo” de cultura política “ejemplar” o deseable, donde los ciudadanos, pertenecientes a un sistema democrático conviven con sus instituciones en una cultura cívica, siendo “aquella que exige de los ciudadanos una participación activa dentro del sistema político, basándose en un cálculo racional e informado no emocional”, donde se destaca la variable educativa como fundamental en la formación y consolidación de tal cultura política, para la estabilidad del sistema liberal-democrático. También reconocen la existencia de subculturas y escisiones subculturales al interior de una cultura política dada.”⁵⁵

A partir de la caracterización de la cultura política colombiana como parroquial y súbdita se trata de abordar algunos fenómenos persistentes en la historia de Colombia que afectan la relación de las personas con el sistema político. Entre estos fenómenos podemos hallar el caudillismo, el clientelismo, la aceptación de la autoridad sin cuestionar (en la categoría de cultura súbdita), como también la injerencia de la religión en asuntos públicos, la resignación y el arraigo al pasado (ligados a la cultura parroquial). La cultura brinda un marco de sentido que determina y orienta el que hacer social de los individuos, esta recoge las creencias, los valores, las actitudes, las normas, los símbolos, los rituales, las costumbres, que “se trasmite de generación en generación, otorgando identidad a los miembros de la comunidad”.⁵⁶ Tanto las tipologías culturales

54. Lopez de la Roche, Fabio. (2000). Aproximación al concepto de cultura política. En: Convergencia Revista de Ciencias Sociales, Vol. 7, núm. 22. Toluca, México. Universidad Autónoma del Estado de México.

55. Mejía Quintana, Oscar. (2011). Hacia una reconstrucción del estatuto epistemológico de la cultura política. Bucaramanga, Colombia. Universidad Industrial de Santander. Pág. 174.

56. Peschard, Jaqueline. (2001). La cultura política democrática. México DF. Ed. IFE. Pág. 9

de Almond y Verba de “parroquial” y “subdita”, como los tipos sociológicos Weberianos de “tradicional” y “carismática” son muy similares, en todas el machismo y las relaciones de poder que de él se desprenden hacen parte del núcleo duro de estas culturas políticas.

Mejía Quintana ira aún más lejos al afirmar que en Colombia la “cultura política mafiosa” es un fenómeno inocultable que se ha proyectado con fuerza y decisión en la vida social y política. El híbrido de la cultura mafiosa encierra todas las categorías de análisis que se han mencionado, tienen como factor común la “modernidad postergada”⁵⁷ o la “modernización sin modernidad”.⁵⁸ Curiosamente, partiendo de esta tipología se puede pensar que en la cultura mafiosa el machismo será todavía más arraigado y exacerbado, la mujer se convierte en un objeto que el hombre ostenta como símbolo de poder, estatus y hombría, incluso se llega a hipersexualizar a la mujer hasta el punto de obligarla a modificar su cuerpo siguiendo unos patrones de belleza que atentan contra su salud.

“De ahí que esa primacía de la tradición y el carisma sobre una legitimidad legal-racional que nunca logró consolidarse plenamente no haga extraño que, en consecuencia, prime también un tipo de cultura política súbdita y parroquial sobre una participativa en Colombia. A un tipo sociológico dominante tradicional-carismático corresponde necesariamente un tipo de cultura política súbdito-parroquial, frente a una cultura política participativa, crítica y ciudadana, que sólo en pequeños sectores parece existir en Colombia. Todo ello propicia esa forma característica de nuestra relación política que es el clientelismo que, en sus expresiones más rudimentarias, no es sino una práctica mafiosa de asumir la política y la relación con los partidos y el Estado”.⁵⁹

Es importante señalar que no se trata de ver la cultura política desde el determinismo cultural, la cultura como una camisa de fuerza o un muro infranqueable que imposibilita el cambio, una postura sumamente negativa como está conduce a decir que Colombia es un Estado fallido o que está condenado. Todos los autores que se han mencionado hacen hincapié en el hecho de que la cultura política, y por ende el machismo cultural, se puede transformar o superar, todos proponen modelos de cultura políticas más democráticos a los que se llega a través de propiciar cambios sociales desde la educación y la micropolítica. También dirán que la cultura política no se manifiesta de manera homogénea en la sociedad, así que existen grupos consecuentes (algunos partidos, movimientos y algunas centrales obreras) que realizan crítica social a la cultura dominante y promueven cambios desde su trabajo cotidiano tratando de distinguirse,⁶⁰ desmarcarse, alterar o subvertir los valores, imaginarios y representaciones sociales que representa o hacen parte del núcleo cultural hegemónico.

Debido a que la cultura política no se expresa de igual manera en toda la población Jutta Marx considera que la participación política de la mujer (y cualquier grupo poblacional) tiene como barrera inicial la cultura política ya que existe una predominancia masculina en ámbito político y público. Esa predominancia se traduce en unos códigos de conducta que para las mujeres (jóvenes, afros, LGBTI, Rom, etc.) que inician en la política resultan desconocido. Además, a esto se le debe sumar que la sociedad ha asignado determinados roles a la mujer (el hogar, la maternidad, el cuidado, etc.) que no permiten acoplarse rápidamente a las nuevas condiciones de participación impuestas.

Al entrar o tener acceso a lo político y lo público a las mujeres y a los demás grupos o identidades

57. Jaramillo Vélez, Rubén. (1988). Colombia: la Modernidad postergada. Bogotá, Colombia. Ed, Argumentos.

58. Palacios, Marco. (1999). El (Des) encuentro de los colombianos con el liberalismo. En: Parábola del liberalismo. Bogotá, Colombia. Ed Norma.

59. Mejía Quintana, Oscar. (2010). Cultura política mafiosa en Colombia. En: Revista Ciencia Política No.10. Universidad Nacional de Colombia. pág. 29-30.

60. Bourdieu, Pierre. (2002). La distinción: criterio y bases sociales del gusto. México. Ed, Taurus.

poblacionales se les obliga a conciliar los horarios y se les exige acoplarse a los mecanismos de competencia del contexto político que privilegia actitudes agresivas y el impulso por la dominación, que se muestra como un código supuestamente universal. Al momento de asumir el código es interpretado por los varones (o adultos en el caso del empoderamiento de jóvenes) como una agresión hacia ellos, una tensión intergénero (o intergeneracional), que se expresa en ridiculizar y excluir de los espacios de decisión, descalificando y devaluando los aportes del grupo poblacional. No deja de ser contradictorio porque se espera que la mujer asuma un código de conducta agresivo supuestamente propio de lo masculino pero que a la vez no deje de actuar de manera femenina en un código de conducta ligado a un tipo de cultura súbdito y tradicional. 61

“El hecho de que la mayoría de ellas sean todavía las principales responsables de la organización de la vida doméstica lleva a una yuxtaposición de la actividad política con otros roles, que no solo significa una sobrecarga, sino que exige de ellas –unilateralmente– que actúen en forma constante y simultánea en ámbitos que se tensionan entre sí. Situación que define Rosalba Rossanda del siguiente modo: “la primera contradicción, entonces, que se percibe de inmediato es, por lo tanto, la que se plantea a la mujer entre el tiempo de la política y el tiempo de la vida. No es solo un problema de horarios que no combinan entre sí, son dos experiencias que están dissociadas, no en serie, sino paralelamente la una de la otra; la mujer que hace política tradicionalmente salta de continuo entre un plano y el otro, vive los dos, no sin conflictos y ajenidad ora con relación a uno, ora en relación a otro. No sin dejar de sentirse acusada por ambas partes”.” 62

61. Marx, Jutta. (1994). Mujeres, participación y poder. En: capacitación política para mujeres: género y cambio social en la argentina actual. Buenos aires, Argentina. Feminaria Editorial. Pag 125-133.

62. Ídem. Pág. 127.

63. Foucault, Michel. (1994). La ética del cuidado del yo. Paris, Francia. Ed, Gallimard.

Sin embargo actualmente esto ya no es un fenómeno exclusivo de las mujeres, como bien lo han mostrado los estudios sobre nuevas masculinidades. Los hombres, especialmente los jóvenes que tratan de romper el círculo vicioso de la cultura machista por, entre otras cosas, haber crecido en un ambiente de “padre ausente” muy propio de las sociedades como la Colombiana; reivindican su derecho a la “paternidad responsable” y a la necesidad de hacerse responsables de su “autocuidado”⁶³, cuando tratan de ejercer esto se topan con el mismo problema de las mujeres, se ven obligados a decidir entre dedicar su tiempo a la participación política o destinarlo a ejercer su paternidad. La respuesta del sistema de valores y actitudes generalmente es atacar la hombría o descalificar su conducta pues se sale del sistema de valores y principios imperantes asignados a lo masculino.

En el mundo sindical se puede ver que él o la dirigente sindical (a menos que siga reproduciendo los patrones de la cultura hegemónica) tendrán al menos cuatro yuxtaposiciones, donde deberá conciliar su actividad económica (el trabajo), su actividad sindical, su tiempo de vida y hogar, y generalmente a esas tres básica se le debe sumar la militancia política a un partido o movimiento social. El problema de la cultura política y del predominio de una cultura machista no es ajeno a la actividad sindical ni a ningún otro aspecto de la vida en sociedad.

Entonces al ver el contexto social en el que se desenvuelve el sujeto, ser sindicalista, socialista, comunista, anarquista, revolucionario, liberal, socialdemócrata, progresista, heterodocidente o incluso mujer no desactiva automáticamente el chip del machismo, por mucho, ser alguna o varias de las cosas mencionas solo es un primer pasó de

muchos tantos que hay que dar para desactivar el chip. El machismo funciona como un mecanismo de alienación y enajenación cultural que incluso es más difícil de desactivar y develar que la alienación y enajenación causada por los modos de producción, ambos son formas de dominación sobre los cuerpos y las mentes de las personas pero del machismo se toma menos conciencia que de la explotación.

Incluso las relaciones de poder que le dan forma al machismo han demostrado trascender a los cambios de modos de producción, presintiendo en el esclavismo, el feudalismo y en el capitalismo. Es por eso que la idea de dejar en segundo plano las reivindicaciones de género mientras se logra modificar el modo de producción no es más que una muestra de profunda ingenuidad (en el mejor de los casos), una revolución que no pretenda remover el sustrato de las relaciones de poder y dominación no es más que reformismo.

En general el sindicalismo tiene una posición privilegiada, muchas veces desaprovechada, para fomentar transformaciones en la cultura política de Colombia. El movimiento sindical por su naturaleza se mueve entre la macropolítica y la micropolítica. Se relaciona de manera formal con el sistema político, con el Estado y las instituciones, los partidos políticos y hasta con organismos internacionales como la OIT; a la vez, se mueve en lo micropolítico al estar permanentemente en contacto con los y las trabajadoras donde se tratan los problemas cotidianos de ellos y se intentan presentar nuevas alternativas de pensamiento, que tienen el potencial de detonar cambios de valores, costumbres y de las formas de relacionarse con el entorno.

Ese contacto con la base a nivel micropolítico es determinante para la continuidad del movimiento sindical. El problema consistirá en que tan bien preparados están para dar cabida a los grupos en las estructuras organizacionales.

64. Young, Iris M. (1996). Vida política y diferencia de grupo. En: Castells, Carmen. Perspectivas feministas en teoría política. Barcelona, España. Ediciones Paidós. Pág. 109.

Que tan bien planeados y organizados serán los mensajes emitidos por el sindicalismo para que conecte con los grupos e identidades poblacionales y que tan capaces son de articular las demandas en materia laboral de mujeres, afros, jóvenes, LGBTI, etc. como propias y así promover una transformación social que concluya con la superación de la cultura política parroquial y súbdita marcada por el machismo.

El Enfoque Diferencial.

El enfoque diferencial es la herramienta de las organizaciones e incluso del Estado para conectar con las poblaciones. A través del enfoque diferencial las organizaciones aceptan en primera instancia que los grupos o identidades poblacionales son importantes para ellos y que son bienvenidos en estas organizaciones, que les brindaran las garantías necesarias para promover sus demandas específicas o diferenciadas, que finalmente deberán ser asumidas como si fueran propias de la organización y así estas puedan ser tramitadas ante la Sociedad y el Estado. Young pone de manifiesto la importancia de los grupos poblacionales o identidades de grupo diciendo:

“El concepto de grupo social se ha vuelto políticamente importante porque los recientes movimientos sociales emancipatorios y de izquierda se han movilizado en torno a la identidad grupal y no tanto en función exclusivamente de los intereses de clase o de los intereses económicos. En muchos casos esa movilización ha consistido en abrazar y definir positivamente una identidad étnica o racial devaluada o desdeñada. En el movimiento de mujeres, en el movimiento en pro de los derechos de los gays, o bien en el movimiento de las personas ancianas, un estatus social diferente basado en la edad, la sexualidad, la capacidad física o la división del trabajo se ha tomado como identidad grupal positiva para la **movilización política**”. 64

El lado opuesto del enfoque diferencial es la instrumentalización de las poblaciones que consiste en alborear las banderas de determinados grupos de manera selectiva sin darles realmente a los grupos sociales las garantías de participación, representación y autonomía al interior de las organizaciones. Cuando se instrumentaliza a un grupo las supuestas demandas de la población no son construidas por ellos sino que son impuestas de manera arbitraria y selectiva por la organización a partir del imaginario atávico dominante y las representaciones sociales preexistentes, la “inclusión” del grupo se hace a partir de la jerarquización de la diferencia, es decir, del autoritarismo y buscando la subordinación o la dominación del grupo poblacional.

Un elemento básico para determinar si realmente se emplea un enfoque diferencial o por el contrario se está instrumentalizando a una población es el nivel de empoderamiento de la mujer o de otros grupos poblacionales al interior de las organizaciones. Es decir, mirar el nivel de participación, representación, autonomía e incidencia que tiene, necesariamente se debería ver reflejado en la estructura organizacional y en la distribución de los cargos directivos.

“La palabra empoderamiento viene del inglés empowerment y significa facultarse, habilitarse, autorizarse.

Los movimientos por los derechos civiles y humanos, así como los movimientos feministas desde una perspectiva de género han utilizado esta palabra para explicar que quienes están sometidos a diversas formas de opresión requieren poderes para hacerle frente y que dichos poderes sean interiorizados y formen parte de su propia subjetividad y de su manera de ser y de existir. (...)

(...) en la cultura se concreta en el cambio de las mentalidades colectivas de mujeres y hombres

y en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales. El cambio está cifrado en la aprobación y el apoyo al avance legítimo de las mujeres y de nuestras aspiraciones al desarrollo, al bienestar, a la participación y al goce de nuestros derechos y libertades”.⁶⁵

Implementar el enfoque diferencial en las organizaciones será un proceso complicado y relativamente largo, que parte del reconocimiento del otro y de la validez de sus demandas, esto es superar la barrera de la cultura política. Posteriormente deberá iniciar un proceso de empoderamiento donde será necesario que las organizaciones se adapten para garantizar la participación, la representación y la autonomía. En otras palabras, esto es dejar desarrollar las agendas con plenas garantías.

La estructura organizacional al permitir el empoderamiento de las mujeres o de otras identidades grupales, deberá promover las agendas y las demandas de los grupos. Además, facilitar de una u otra forma que las poblaciones tengan acceso a los cargos de dirección en igualdad de condiciones, y no solo a los cargos ligados al empoderamiento (departamentos y secretarías específicas) sino también a los cargos de mayor poder y representación que han sido reservados históricamente a los hombres. Solo a partir del momento en que la representación de los grupos o identidades poblacionales este afianzada por completo en la organización está tramitara las demandas poblacionales ante la sociedad y el Estado como reales propias. Llegado a este punto la agenda mínima de las organizaciones será la integración y el consenso de todas las agendas de los grupos o identidades poblacionales que convergen en esa organización.

Desde hace más de treinta años los movimientos de mujeres, jóvenes, afrodescendientes, indígenas y LGBTI, entre

65. Lagarde, Marcela. (2013). vías para el empoderamiento de las mujeres. En: Guía para el empoderamiento de las mujeres, cuaderno 1. Bogotá, Colombia. FEMAVAL-ACCION 3. Pág. 5.

otros, venían promoviendo el enfoque diferencial por la necesidad de formular e implementar políticas públicas específicas para sus necesidades. Su trabajo tuvo incidencia en organizaciones civiles y políticas, entre ellas los sindicatos que comenzaron a impulsar la construcción de agendas diferenciadas de mujer y género, juventudes, etc. algunas organizaciones crearon secretarías o departamentos para estos grupos sociales y buscaban responder a sus necesidades específicas. Pero es a través de los pactos y convenios internacionales ratificados por Colombia que llegan las primeras iniciativas legislativas basadas en el enfoque diferencial.

El convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales de 1989 que fue ratificado por Colombia mediante la ley 21 de 1991 marca un punto de partida para la adopción del enfoque diferencial en la formulación e implementación de políticas públicas. Otros antecedentes significativos son: en 1993 se promulga la ley 70 sobre derechos de las comunidades afro, negras, palanqueras, room y raizales entre otras; en 1996 se crea la comisión nacional de indígenas. Por otro lado, alrededor de los años 2005 y 2006 se generaron las primeras políticas públicas específicamente para tratar los asuntos de interés para las mujeres y jóvenes sin que significara la adopción oficial del enfoque diferencial por parte del Estado colombiano.

Con el pronunciamiento de la corte constitucional a través de los auto 004 y 005 de 2009 sobre el impacto desproporcionado a determinados grupos poblacionales en el conflicto armado, poblaciones indígenas, mujeres y niños especialmente, es cuando el Estado asume realmente que necesita impulsar el enfoque diferencial, lo que desencadena dos años después en la ley 1448 de 2011 (la ley de víctimas), a partir de ahí el Estado promueve el enfoque diferencial en todas las instituciones como un principio de acción.

Ley 1448 de 2011, artículo 13 dice: “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral que se establecen en la presente ley, contarán con dicho enfoque.

El Estado ofrecerá especiales garantías y medidas de protección a los grupos expuestos a mayor riesgo de las violaciones contempladas en el artículo 3° de la presente ley tales como mujeres, jóvenes, niños y niñas, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, campesinos, líderes sociales, miembros de organizaciones sindicales, defensores de Derechos Humanos y víctimas de desplazamiento forzado.

Para el efecto, en la ejecución y adopción por parte del Gobierno Nacional de políticas de asistencia y reparación en desarrollo de la presente ley, deberán adoptarse criterios diferenciales que respondan a las particularidades y grado de vulnerabilidad de cada uno de estos grupos poblacionales.

Igualmente, el Estado realizará esfuerzos encaminados a que las medidas de atención, asistencia y reparación contenidas en la presente ley, contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes”.

Los pronunciamientos de la oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas para Derechos Humanos y la Defensoría del Pueblo entre 2012 y 2014 también se orientaron a promover el enfoque diferencial para diversos asuntos relacionados con víctimas y grupos poblacionales, entre otras cosas dirían que:

“La creación de una política pública con enfoque diferencial debe ser multicultural e incluyente,

adoptando medidas específicas para todos los grupos poblacionales según sus particulares características, en la que se parta del reconocimiento de la diversidad y el respeto por la diferencia. Es así como el enfoque diferencial, tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o poblaciones considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población”.⁶⁶

En líneas generales el enfoque diferencial permite que el Estado reconozca la diferencia como punto de partida para formular e implementar políticas públicas, que en primer lugar garanticen los derechos de la población y por otro lado le genere una mejor posición frente al modelo de desarrollo y la cultura política imperante. El Estado colombiano reconoce al menos seis categorías para el análisis y acción: 1. Género; 2. Orientaciones sexuales e identidades de género; 3. Etario; 4. Étnico; 5. Discapacidad; 6. Víctimas del conflicto armado.⁶⁷

Con la consolidación del enfoque diferencial en el Estado las organizaciones civiles, incluidos los sindicatos, retoman con renovada fuerza su trabajo con los grupos poblacionales generando agendas propias para mujeres, jóvenes y otros grupos que ahora tenían mayor potencial de incidencia en materia legislativa dado que la ley 1448 se orientaba a generar medidas desde el enfoque diferencial como principio de análisis y de acción. Así, organizaciones civiles, especialmente los grupos de víctimas ligados a los grupos priorizados lograron generar

agendas de reparación desde este enfoque que se plasmaron en diferentes políticas públicas de reparación integral que fueron oficializadas por el gobierno a través de decretos. A pesar de los esfuerzos del sindicalismo para generar una política de reparación integral dirigida al movimiento sindical como víctima colectiva hasta la fecha no se ha dado.

En 2014 la Central Unitaria de Trabajadores con apoyo de varias organizaciones nacionales e internacionales realizó una cumbre de mujeres donde el tema central fue la reparación colectiva al movimiento sindical en razón de la victimización sufrida en el marco del conflicto armado. En las memorias en este evento se evidencia el desarrollo del enfoque diferencial por parte de la CUT y a partir de ahí construyeron la primera agenda para la reparación de las mujeres sindicalistas por la violencia antisindical.

“La violencia antisindical se manifiesta de manera diferenciada para las mujeres: se presentan para ellas riesgos diferenciados en el ejercicio de libertades sindicales, convergen diversas discriminaciones (por ser mujer y por ser sindicalista); se emplea la violencia contra las mujeres en espacios públicos como forma de generar intimidación en el colectivo sindical; se presentan formas de violación específicas (principalmente violaciones contra la vida y la integridad personal como amenazas de muerte y desplazamiento forzado); se ocasiona un rompimiento del tejido social; y la violencia antisindical presenta un gran impacto en sectores o ramas de actividad con amplia presencia femenina, como educación y servicios del cuidado”.⁶⁸

Si bien los esfuerzos del movimiento sindical para hacer realidad una política de reparación colectiva han resultado infructuosos. Hay que

66. Defensoría del pueblo. (2014). El enfoque diferencial, un principio transversal en la materialización de los derechos de los grupos étnicos en su condición de víctimas. Boletín No3. pág. 4.

67. Alcaldía mayor de Bogotá. (2013). Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial. Bogotá, Colombia. Comisión intersectorial poblacional del distrito capital. pág. 19-36.

68. CUT, CSA. 2014. Memorias, Cumbre de mujeres: por la reparación colectiva con enfoque diferencial de género.

resaltar los avances en la implementación del enfoque diferencial especialmente en asuntos relacionados a mujer y género por parte de CUT y de otras organizaciones sindicales, que se ha visto reflejada en la incidencia directa en algunas políticas públicas de interés para toda la población de mujeres colombianas. Por ejemplo: la Central Unitaria de Trabajadores a través de su departamento de mujer participo activamente junto con otras mujeres de diferentes partidos políticos y movimientos sociales en la construcción y presión legislativa que dio origen a dos leyes que daban respuesta a problemáticas específicas de la mujer trabajadora: la ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y la ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

Los aportes del sindicalismo a los avances en materia legislativa sobre acoso sexual y violencia contra la mujer no se hubieran podido dar sin la existencia de departamentos de mujeres y sin el desarrollo organizacional que permitiese el empoderamiento de la mujer y otros grupos sociales. Sin embargo persisten temores en el movimiento sindical ya que está acostumbrado a tener un discurso y una agenda basada en la clase obrera o clase trabajadora como categoría homogénea donde todos tienen las mismas necesidades e iguales demandas. Este temor es completamente infundado ya que el enfoque diferencial como se ha mostrado ni es “una estrategia del neoliberalismo para dividir a la clase”, ni

tampoco es “un capricho de los grupos sociales que quieren destruir a las organizaciones” y mucho menos es “un intento de sacar a los hombres del sindicato a través de las cuotas”.

El miedo al enfoque diferencial está precisamente en la barrera inicial de la cultura política que imposibilita ver a las mujeres, los jóvenes, los heterodisidentes, los afros, etc. como actores sociales que siempre han hecho parte de la clase obrera. La diferencia es que la cultura y el sistema económico los afecta de manera diferenciada y por eso tienen demandas específicas. El enfoque diferencial hace que se vea que al interior de la clase obrera existen dinámicas complejas donde se debe tener en cuenta lo general (el discurso clasista tradicional) pero que también se debe prestar atención a lo particular, a los grupos sociales que la componen y le dan sentido (el enfoque diferencial). Por otro lado, el miedo por el efecto de las acciones afirmativas también es infundado en cuanto solo son medidas temporales para agilizar los procesos de empoderamiento y transformación cultural que igualmente se deben dar.

Si una organización está realmente comprometida a tratar de superar la cultura política parroquial y súbdita o hasta mafiosa de la sociedad colombiana (donde predominan las relaciones de poder derivadas del machismo) y desea liderar profundos procesos de transformación cultural, política y economía en Colombia, debe realizar cambios organizacionales de carácter estructural para empoderar a los grupos sociales, la diferencia es que se pueden hacer en unos pocos años a través de acciones afirmativas o se puede postergar por décadas enteras hasta que se den de manera inminente.

VIOLENCIA ANTISINDICAL Y REPARACIÓN COLECTIVA A MUJERES.

La violencia contra la mujer se presenta de múltiples formas en casi todos los escenarios sus vidas. En el mundo del trabajo se ha naturalizado o normalizado la violencia contra la mujer y como en otros escenarios adopta la forma y las dimensiones de violencias física, psicológica, patrimonial, sexual, simbólica, latente, explícita, pública y privada. Independientemente de las formas que tome la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo esta tiene un efecto común que es el impedir que la mujer se empodere, hagan efectivos sus derechos laborales y también impedirle su derecho a la libertad sindical. En últimas, la violencia laboral contra la mujer en el mundo del trabajo es también violencia antisindical en cuanto coarta la voluntad de la mujer para pertenecer a una organización sindical a través de la cual puede exigir sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo. Pero también impide por extracción de materia que las organizaciones sindicales logren integrar plenamente a las mujeres, por lo que las organizaciones sindicales se debilitan progresivamente y se alejan forzosamente de la base de mujeres trabajadoras.

La Categoría De Violencia Antisindical.

La violencia antisindical como categoría de análisis está muy poco desarrollada, por lo cual no se ha interiorizado en las organizaciones internacionales ni en las administraciones públicas. Es por ello que las administraciones públicas tienden a limitar la violencia antisindical a la victimización letal o a los crímenes relacionados con los derechos humanos donde las víctimas son personas sindicalizadas, dejando de lado las violencias propias del mundo del trabajo y obviando la

estrecha relación entre la violencia antisindical con el derecho a la libertad sindical.

Para la Comisión Colombiana de Juristas la categoría de violencia sindical “deviene como reflexión posterior de un conocimiento empírico de los hechos de violencia y violaciones” que no ha tenido mayor acogida por la academia más allá de las reflexiones teóricas que se han desarrollado desde la Escuela Nacional Sindical y las organizaciones sindicales.⁶⁹

“Una revisión bibliográfica general permite indicar que sus usos están asociados, particularmente, a enfoques de derechos en la perspectiva de denuncias, sin mayor desarrollo conceptual. También se ha aludido a ella como una noción heterogénea que hace referencia a toda una serie de violencias que tienen como destinatarios a los sujetos sindicalizados. Su emergencia como categoría en construcción en los últimos años, ha supuesto un debate tenso que oscila entre comprenderla como una noción compleja y estructural que incluiría, además de la violencia física, formas de violencia culturales, institucionales, restricciones legales y mecanismos de impunidad, hasta entenderla como un campo restrictivo que refiere sólo a violencias del orden físico, limitadas con cierta exclusividad al homicidio.

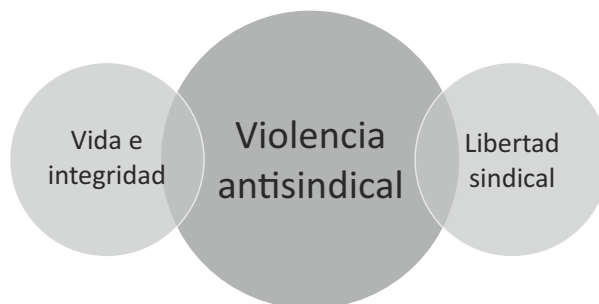
Lo particular y paradójico de la revisión bibliográfica es que, si bien la violencia contra los sindicalistas en Colombia se puede rastrear desde los intentos de configuración del sindicalismo en el país a principios del siglo XX, las reflexiones teóricas frente a la misma han estado

69. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. Bogotá, Colombia. pág. 28

ausentes del debate. Como noción conceptual emerge a posteriori, a partir de las revisiones históricas contemporáneas que se interrogan por los daños ocasionados al movimiento sindical, o las búsquedas de sentido frente a una noción empírica que no ha necesitado de mayor argumentación para corroborar su presencia histórica y sus efectos.”⁷⁰

El análisis sobre la violencia antisindical de la Comisión Colombiana de Juristas y la ENS retoma la conceptualización realizada por Morgan Reynolds en su artículo “Unión Violence: A review article” y dirán: “La violencia antisindical será asumida en este texto como el conjunto de prácticas y actos que lesionan la vida, la integridad personal y la libertad de los y las sindicalistas y que, mediante coacción y uso de la fuerza, ocasionan el exterminio de las organizaciones sindicales, su inmovilización, cooptación y/o su exclusión. En otras palabras, la violencia antisindical, cuyo carácter y naturaleza fundamental es de tipo político, se entiende como el conjunto de los actos que buscan, a partir de la elección de las víctimas, someter, reducir, asimilar y cooptar el sujeto y la acción sindical a partir de la destrucción violenta, el daño emocional o el exterminio físico”.⁷¹

A pesar de lo ambivalente que se puede tornar la categoría de violencia antisindical es importante que el movimiento sindical con apoyo de la academia continúen desarrollando esta categoría a fin de poder definir adecuadamente el problema de la violencia sindical y en consecuencia desarrollar políticas públicas dirigidas a solucionarla. Por el momento hay que señalar dos elementos fundamentales que se identifican en el debate sobre la categoría de la violencia antisindical, 1. Vida e integridad y 2. Libertad sindical.



El Concepto de libertad sindical.

Como se mencionó anteriormente la violencia contra el movimiento sindical es una violencia de carácter político que trata de dismantelar las organizaciones sindicales asesinando, desplazando y amenazando a los líderes sindicales, en últimas se trata de negar y destruir a una colectividad que surge y tiene su razón de ser a partir de la noción de Libertad Sindical.

“según Ermida Uriarte, el concepto de libertad sindical ha evolucionado notoriamente, ya que mientras en sus orígenes se refería apenas al reconocimiento del derecho de los individuos a constituir sindicatos, actualmente posee un contenido complejo, que incluye derechos positivos (de hacer) o negativos (de no hacer), individuales y colectivos, etc. por su parte, el profesor Antonio Baylos Grau la inscribe en una genérica libertad de asociación de la que constituye una especie muy significativa. Se divide, según su contenido, en libertad sindical individual y colectiva. La primera, se descompone en la tradicional división, positiva y negativa. La segunda, la hace radicar en el conjunto de derechos y facultades de los sindicatos como sujeto colectivo. A su vez, se diferencia una libertad sindical colectiva de organización –que contiene los derechos de fundación y organización del sujeto colectivo—y otra de

70. Ídem. Pág. 29.

71. Ídem. Pág. 30.

actuación –que la centra en el derecho al libre ejercicio de la actividad sindical, en la empresa o fuera de ella. De esta manera se concibe la libertad sindical en forma amplia, al extender su ejercicio incluso fuera de la empresa. También el profesor Antonio Ojeda Avilés divide la libertad sindical en el nivel individual, colectivo de organización y colectiva de actuación.

Se concluye de lo anterior que la libertad sindical, solo en parte, radica en el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa o intervención del Estado o de los empleados. Comprende, además, el derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas. Implica la relación estrecha entre los derechos de asociación profesional, negociación colectiva y huelga. Estos son consustanciales, es decir no pueden existir separadamente y si alguno de ellos desaparece, desaparecen los demás o se vuelven nugatorios”.⁷²

El aporte de González es concebir la libertad sindical desde la teoría de la consustancialidad que entiende la libertad sindical como un conjunto de tres derechos que interactúan entre ellos, el derecho de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Donde cada uno de los derechos se hace un elemento indispensable y la falta o deterioro de uno de ellos conlleva el debilitamiento de los demás y por ende a la libertad sindical como concepto más amplio. Es a partir de este conjunto donde, tanto los sujetos individuales como los sujetos colectivos desarrollan sus derechos positivos y negativos tanto al interior de la empresa como fuera de ella.



A partir de la conceptualización de la violencia antisindical de la Comisión Colombiana de Juristas y de la Escuela Nacional Sindical, más la conceptualización de Gonzales sobre la libertad sindical, podríamos aventurarnos a decir que la violencia antisindical es un conjunto de prácticas y actos que buscan limitar o impedir el ejercicio de la libertad sindical y los derechos asociados a ella, que además ponen en riesgo la vida e integridad física y psicológica de las personas que ejercen un rol sindical o están sindicalizados, que tiene como resultado directo el debilitamiento de las organizaciones sindicales ocasionando daños en al menos tres niveles, el nivel individual de los trabajadores o dirigentes sindicales, el nivel de daño a las organizaciones sindicales como sujetos colectivos y daños a nivel del movimiento sindical como actor político que interactúa con el Estado y la Sociedad.

La Reparación Colectiva

Debido a una historia de constante violencia antisindical el sindicalismo colombiano no tiene un punto de referencia hacia donde retornar o que se pueda establecerse como un ideal de

72. Gonzáles Herazo, Edgardo R. (2010). La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia. Bogotá, Colombia. Ed, doctrina y ley Ltda. Pág. 16-18.

restitución de derechos, que le garantice el pleno ejercicio de la libertad sindical y la no victimización letal o no letal. Las políticas de reparación integral del movimiento sindical por ende deben partir de la construcción de un referente de garantías para el ejercicio del sindicalismo que modifique el sistema político, precisamente ahí radica el problema.

Las políticas públicas pueden dar solución al nivel individual del trabajador y del dirigente sindical, también pueden llegar a tratar de dar respuesta a las demandas de garantías colectivas para el ejercicio de la libertad sindical de las organizaciones sindicales en el marco de los tratados internacionales y legislación vigente. Pero en ningún momento la administración pública mediante una política pública limitada a reparar la victimización individual podrá replantear la relación del sindicalismo con el sistema político y la sociedad, el nivel del movimiento sindical como actor político y social.

“El Estado colombiano es responsable de la victimización del sindicalismo, al menos en tres campos debidamente documentados [...] por la participación de servidores públicos en las alianzas criminales que condujeron a la muerte de miles de sindicalistas, por permitir que prosperara un ambiente en el cual se justificaba la muerte de personas indefensas por sus afinidades ideológicas o políticas con fuerzas ilegales y por la escandalosa impunidad judicial que ha cobijado a los responsables”⁷³

Las intenciones de reparación al movimiento sindical se dan en el marco de la responsabilidad del Estado ya sea por acción o por omisión de los hechos victimizantes que condujeron al movimiento sindical a estar en crisis pero más concretamente por la victimización individual de sindicalistas. Es por ello que el gobierno trata

de generar políticas mas enfocadas a lo individual que a lo colectivo e ignora de manera tajante el nivel político de la reparación. La administración pública recurre únicamente a sus referentes legislativos (las políticas de reparación a grupos sociales) pero no tiene la capacidad de hacer trascender esas políticas públicas a un consenso nacional por lo que las expide como decretos.

La Escuela Nacional Sindical dice que ante la violencia antisindical corresponde tomar una serie de medidas de reparación que resuelva de manera integral el problema de la victimización a la vida e integridad pero que también mejore las condiciones en las que se ejerce la libertad sindical. Estas medidas son restitutivas, legislativas, políticas, simbólicas y judiciales.⁷⁴



Medidas que igualmente deben tener en cuenta y partir del enfoque diferencial por lo que es importante traer a colación una definición operativa de violencia contra la mujer:

“La Organización de Naciones Unidas (NNUU, 2002) define la violencia contra la mujer como una violencia de género, señalando que es cualquier acto o intención que origina daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las

73. Valencia, León; Celis Ospina, Juan Carlos. (2012). Sindicalismo asesinado: reveladora investigación sobre la guerra contra los sindicalistas colombianos. Bogotá, Colombia. Ed Debate. pág. 20-21

74. Sanjuán, Leidy; Sanín V. José L. (2013). ENS, Cuaderno de derechos humanos No.23: reparación colectiva del sindicalismo colombiano: aportes para la discusión. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical.

mujeres. Incluye las amenazas de dichos actos, la coerción o privación arbitraria de libertad, ya sea en la vida pública o privada. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1998) señalan que la violencia contra la mujer es una experiencia que tiene consecuencias en el bienestar de la misma anulando su autonomía y minando su potencial como persona en la sociedad, generando niveles de dolor y sufrimiento, así como también tiene un impacto negativo en el bienestar de sus familias y comunidades e incluso tiene el potencial de generar un impacto que trascienda las generaciones que la viven directamente.”⁷⁵

Se puede decir que existe un consenso amplio sobre el concepto de violencia contra la mujer, incluso el concepto ha sido acogido por organizaciones internacionales como la ONU y la OMS como se mostró anteriormente. Por el contrario la categoría de violencia antisindical o lo antisindical esta mucho menos desarrollado, no se ha interiorizado en las organizaciones internacionales ni en las administraciones públicas. A partir del desarrollo del concepto de violencia de género y violencia contra la mujer se puede avanzar en la construcción progresiva de una política de reparación integral al conjunto del movimiento sindical. Esto es denominado desde el campo del análisis de las políticas públicas como políticas de incrementos marginales, donde se llega de manera escalonada al objetivo final de una política pública a mediano o largo plazo. En este caso propendiendo por políticas más específicas que se vayan aglutinando para ejercer presión y generar referentes administrativos que permitan abonar el terreno para llegar a una reparación integral del movimiento sindical.

Todos los temas de la agenda laboral y sindical de las mujeres tienen el potencial de jalonar

esos ajustes marginales de política pública. Por ejemplo: el tema del acoso sexual de las mujeres en los puestos de trabajo es una violencia que socaba la moral, la autoestima y tiene efectos físicos y psicológicos en la mujer, es un crimen en cual la mujer es sometida a subyugación ante el ejercicio de poder del jefe, el compañero o el empleador y cuyas características incluyen el tratar de aislar a la mujer de su entorno y culparla del acoso al que es sometida. La culpa y aislamiento también restringe el ejercicio de su libertad sindical en cuanto el victimario presiona para que la mujer no salga de su campo de influencia y dominación, incluso la intención del victimario es hacerla tomar distancia de cualquier instancia (incluido el sindicalismo) que pueda rescatarla del acoso y abuso sexual sistemático.

Si bien, los mecanismos y rutas de protección de derechos ante la violencia contra la mujer y el acoso sexual en el trabajo son materia de diversas leyes y políticas públicas gubernamentales, en todas, las mujeres sindicalistas han incidido y presionado su promulgación, estando en la agenda de las mujeres por muchos años. El movimiento sindical al estar próximo a las realidades de las mujeres en sus lugares de trabajo debe tomar mayor protagonismo generando sus propios mecanismos de acción ante la violencia sexual en los puestos de trabajo. La detección, la denuncia y la protección de la mujer debe ser materia de programas concretos con destinación de recursos organizacionales tanto de los sindicatos de base como de las centrales obreras con el fin de acercarse a la población de mujeres. Es decir, el asunto debe ser tratado por el movimiento sindical como un asunto propio y no como un asunto normalizado del que se hace cargo la administración de justicia del país y que se agota con los formalismos legales.

75. Escribens, Paula. 2011. Proyecto de vida de mujeres víctimas de violencia sexual en conflicto armado interno. Lima, Perú. Ed, DEMUS. Pág. 26.

La información sobre violencia sexual en puestos de trabajo no ha sido sistematizada por las organizaciones sindicales y tampoco se conoce de la realización de actividades propias del sindicalismo como mítines o manifestaciones a empresas por razón de la violencia sexual ejercida contra sus empleadas. Las herramientas de la huelga, los mítines, movilizaciones propias del movimiento sindical tienen un efecto de sanción social y de denuncia que no ha sido aprovechado para tratar de mitigar la violencia de género y los delitos sexuales.

La herramienta de las negociaciones colectivas ha sido importante para generar medidas direccionadas a la no discriminación y la prevención de la violencia de género, incluido el acoso sexual en los puestos de trabajo. En las convenciones colectivas de algunas empresas han quedado plasmados algunos puntos dirigidos a la no discriminación de mujeres y población LGBTI o también tratar los casos de acoso de manera temprana en comités de empresa sindicato-empresa, etc. Sin embargo hay que mencionar que estos casos se dieron en

un contexto donde el movimiento sindical planteaba estos puntos con un rango de importancia menor a otros puntos como salarios y permisos sindicales, a la vez que las empresas presentaban presiones sociales externas por movimientos sociales de nuevas ciudadanías (mujeres y LGBTI) así que los puntos quedaron plasmados por una coincidencia de agendas mas no por la presión del movimiento sindical.

Si el movimiento sindical se compromete realmente con los asuntos de mujer y género puede generar el desarrollo de políticas públicas que tengan como objetivo el mejoramiento de las condiciones en las que se ejerce la actividad sindical y mejorar su posición ante la gran población de mujeres trabajadoras, políticas que demanden del Estado las garantías y las condiciones necesarias para fomentar la sindicalización en las mujeres, etc. En últimas, que se generen los referentes administrativos y legales que sirvan de insumo para la formulación e implementación de una política pública de reparación integral del movimiento sindical.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y REPARACIÓN COLECTIVA

Para que la reparación colectiva al movimiento sindical pueda ser objeto de la formulación e implementación de una política pública se deben tenerse en cuenta varios aspectos, que van desde la configuración de una agenda pública para la reparación colectiva por parte de los diferentes actores interesados, el posicionamiento de la agenda, la definición de los actores civiles y gubernamentales implicados en la política pública, los recursos disponibles por cada uno de los actores, los objetivos de la intervención estatal, la definición conjunta entre los actores de política de la situación problema que será objeto de la intervención estatal hasta el nivel de compromiso del Estado y los demás actores, muchas entre otras. ⁷⁶

En general el problema de la violencia antisindical por su complejidad tiende a desbordar la capacidad de acción de la administración pública quien generalmente se encarga del desarrollo de las políticas públicas. Las demandas de reparación del movimiento sindical exige que todas las ramas del poder público y todo el sistema político intervenga en algún momento ya que las causas de la violencia antisindical son de carácter estructural y se relaciona estrechamente con el sistema político y económico del país.

Por ejemplo: la tercerización laboral, los contratos basura y la intermediación laboral tiene un impacto importante en la capacidad del movimiento sindical para lograr nuevos afiliados, pero estas no pueden ser objeto de una política pública de reparación colectiva por violencia formulada por uno o más ministerios al estar determinados por las leyes en materia de comercio o contratos civiles, simplemente

porque sobrepasan la jurisdicción del ministerio de trabajo y código sustantivo del trabajo, incluso porque responden a tratados internacionales y corresponde al conjunto del Estado modificarlas. Otro ejemplo es, que la victimización letal a dirigentes sindicales se agrava cuando el sistema político no permite la crítica o no existen garantías para movimientos políticos y sociales, es decir, existe una relación causal entre un menor grado de democracia y el aumento de asesinatos de dirigentes sindicales, las persecuciones u otros crímenes, sin embargo esto tampoco es cubierto por una política pública pues atañe a todo el sistema político que no puede ser modificado por la vía de acciones administrativas de un ministerio.

Lo que si puede hacer una política pública es mejorar las condiciones para el ejercicio de la libertad sindical, aun cuando se deje de lado de manera deliberada el abordaje las causas objetivas de la violencia antisindical. En otras palabras, las políticas públicas pueden ayudar a generar condiciones para resolver de manera progresiva las causas que originan la violencia antisindical y el ambiente antisindical mas no podrá nunca transformar el sistema político y económico del país de la noche a la mañana.

La buena noticia es que la formulación de una o más políticas públicas dirigidas hacia el movimiento sindical no destrozara los métodos tradicionales del sindicalismo. La movilización, los paros, las huelgas, las negociaciones colectivas, el lobby parlamentario, etc. no pierden vigencia porque bien ejercidos estos métodos si tienen la capacidad de presionar cambios profundos a nivel macropolítico, cambios en el sistema político y económico del país. Es más, los métodos tradicionales del

76. ROTH, André-Noël. (2007). políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación. Bogotá. Ediciones Aurora.

sindicalismo cuentan como recursos a los que se puede acudir el sindicalismo para incidir en cualquier política pública ya que una política pública se restringe a resolver un problema concreto que es construido entre varios actores civiles y gubernamentales.

Tal vez el reto inmediato que afronta el movimiento sindical es depurar, viabilizar y posicionar su agenda pública con el fin de que esta pueda ser direccionada de manera clara hacia una o varias instituciones gubernamentales. Esto incluye seleccionar que demandas se destinaran a que actores gubernamentales con competencia suficiente para determinados asuntos de la agenda de reparación, incluso en las agendas poblacionales o de asuntos laborales muy específicos. .

Lo que si pueden hacer las políticas públicas por el movimiento sindical es generar acciones gubernamentales que le beneficien en diferentes campos, les facilite la actividad sindical y mejore su relación con la sociedad. Es necesario ver las políticas públicas como una herramienta más para la consecución de los objetivos del movimiento sindical, son un nuevo rumbo de acción del cual se puede beneficiar el sindicalismo, de ahí radica la importancia de incidir en ellas o presionar su formulación, implementación y evaluación.

El Concepto De Política Pública.

Existen múltiples definiciones de políticas públicas las cuales dependen mucho de la perspectiva epistemológica y teórica que asuma el analista. En todo caso, las definiciones que se hacen buscan permanentemente llegar a “una definición “operativa” que permita

clasificar el objeto y el campo de estudio de esta disciplina”.⁷⁷ Existe una falta de consenso entre los analistas de políticas públicas sobre el concepto mismo de políticas públicas que deja entrever un debate epistemológico que afecta sobre todo a los marcos de análisis que sin poderlos escriturar totalmente en uno u otro paradigma epistemológico tienden a priorizar uno sobre los otros, ya sea el positivismo (o neopositivismo), el pos-positivismo, la teoría crítica o el constructivismo, según la afinidad del analista se escoge alguno de estos.

Para efectos de esta investigación retomamos dos definiciones de política pública que no están muy distantes epistemológicamente. La primera es la de Roth quien considera que las políticas públicas son: “un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática”.⁷⁸

La segunda es la de Konoepfel quien considera que “una política pública se define como una concatenación de decisiones o acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y en ocasiones privados –cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían–, a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendientes a modificar el comportamiento de grupos sociales que, se supone, originan el problema colectivo a resolver (grupos-objetivo), en el

77. Konoepfel, Peter; Larrue, Corinne; Varonne, Frédéric. (2007). hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia. P.8.

78. Roth, André-Noél. (2007). políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación. Bogotá. Ediciones Aurora. Pág. 27.

interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (beneficiarios finales)".⁷⁹

De esta dos definiciones podemos destacar cinco elementos: 1. Las políticas son un conjunto complejo de actores, objetivos, decisiones y acciones que interactúan de manera no lineal. 2. Las políticas públicas se generan en respuesta a un problema que es construido colectivamente, en donde entran en juego las "visiones del mundo",⁸⁰ las ideas y las ideologías, de los actores implicados en la formulación. 3. El actor predominante es el Estado, pero no es el único, existe una relación compleja entre el Estado y los otros actores implicados en la formulación e implementación de las políticas públicas. 4. Las políticas públicas implican la toma de decisiones y acciones principalmente por parte de los actores gubernamentales en diferentes niveles, pero también de otros actores públicos no estatales o privados. Y 5. Las decisiones y acciones buscan modificar, orientar o solucionar comportamientos y situaciones que son consideradas problemáticas.

En Colombia abundan "los análisis fomentados, contratados o realizados por las instituciones gubernamentales, por las instituciones multilaterales, por las agencias de cooperación nacional o internacional, por centros de investigación universitarios y por la multitud de organizaciones no gubernamentales, tienden a enmarcarse en esta sola perspectiva, generando un casi monopolio de la autoridad científica "legítima" en el área. La consecuencia es la producción de análisis realizados, casi siempre de manera implícita, desde una perspectiva racionalista e instrumentalista con

pretensión de valides universal que se presenta como una verdad científica"⁸¹

Al escoger estas dos definiciones de política pública se intenta romper con la hegemonía del paradigma positivista y neopositivista que ha monopolizado el análisis de las políticas públicas, que ha teniendo gran acogida en las instituciones gubernamentales, los organismos multilaterales, las agencias de cooperación y organizaciones gubernamentales, llegando al punto que mucho profesionales de todas las disciplinas se lanzan a realizar análisis o evaluaciones de políticas públicas como si se tratara de un método o técnica estandarizada, meramente cuantitativa y descriptiva, que permite recolectar datos "objetivos" y luego tratarlo con modelos matemáticos para garantizar su científicidad.

El intento de superar la hegemonía del positivismo y el neopositivismo en el análisis de políticas públicas viene desde el "giro argumentativo" del pos-positivismo. Desde la perspectiva popperiana (racionalismo crítico) se contempla que las políticas públicas son análogas a hipótesis y la implementación corresponde a una experimentación, por lo cual el conocimiento de las políticas públicas se adquiere progresivamente mediante ensayo y error. Por su parte Kuhn cree que el conocimiento sobre las políticas públicas se debe al desarrollo de teorías rivales que representan diferentes paradigmas o matrices disciplinares. Por lo que el conocimiento no solo es progresivo como lo plantea Popper sino también se debe a saltos y revoluciones que ocurren en función de cambios sociales y relaciones de poder. Tal vez el aporte más importante de pos-positivismo fue aceptar que

79. KonoepfeL, Peter; Larrue, Corinne; Varonne, Frédéric. (2007). hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Pág. 9.

80. Puello-Socarrás, J.F. Francisco. (2007). La dimensión cognitiva en las políticas públicas, interpelación politológica. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia. pág. 80-86.

81. Roth, André-Noël. (2007). Análisis de las políticas públicas: de la pertinencia de una perspectiva basada en el anarquismo epistemológico. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia. pág. 43.

el campo de las políticas públicas como en cualquier otro campo de la actividad humana está sujeto a relaciones de poder, por lo que el análisis de las políticas públicas se “sociologiza y politiza”.

Por su parte la teoría crítica desarrollada por la escuela de Frankfurt, particularmente por J. Habermas, T. Adorno y H. Marcuse. Aporta al análisis de políticas públicas un carácter emancipatorio de las identidades y sentires particulares de grupos poblacionales tradicionalmente subordinados y relegados. La teoría crítica comparte las mismas premisas ontológicas del pos-positivismo, por lo que concluye que la objetividad es ilusoria. Para los autores de la teoría crítica la política está en todas partes. En el campo del análisis de las políticas públicas la teoría crítica está comprometida en la transformación social, con la inclusión de las demandas emancipadoras de grupos poblacionales como mujeres, afro descendientes y jóvenes, entre otras, debelando las nuevas formas y espacios de dominación. En la teoría crítica existen enfoques desde teorías subalternas, teorías feministas, teorías de la democracia deliberativa, la teoría radical, etc. Justifican la formulación e implementación de políticas públicas específicas o sectoriales, como por ejemplo aquellas basadas en la idea de “discriminación positiva” o las acciones afirmativas.

Por su lado, el paradigma constructivista, considera que la realidad es una construcción social, esto aporta al análisis de las políticas públicas de mujeres y jóvenes, porque habrá la discusión sobre la participación de los grupos poblacionales en los procesos de formulación e implementación. También pondrá en el campo del análisis de políticas públicas el dialogo de saberes y la intersubjetividad como los motores para los procesos de formulación de la política pública. Con este paradigma se redescubre la

importancia de las ideas, del discurso y la retórica en la política en general y también en los procesos de las políticas públicas. La metodología constructivista privilegia los procesos de identificación, comparación y descripción. Una interpretación radical de este paradigma contempla que es imposible elaborar teorías o modelos de explicación o predicción ya que son reducciones y simplificaciones de los procesos sociales y políticos. Las políticas públicas aparecen como un relato, una historia particular.

Las dos definiciones de política pública que se enunciaron al principio tienen elementos que apelan de una u otra forma al pluralismo epistemológico ya que retoman las construcciones conceptuales en torno a política pública que se han construido desde cada perspectiva epistemológica. Esta forma de entender las políticas públicas es aplicable al análisis de las políticas públicas dirigidas a mujeres, jóvenes o sujetos colectivos como el movimiento sindical. Sin embargo, implica el esfuerzo de ir más allá de ver a las políticas públicas como normas, programas y directrices que tratan de transformar la situación problema inicial, es decir tratar de ver las políticas públicas como una herramienta de transformación social en la que pueden participar activamente los sujetos colectivos y las identidades poblacionales en el marco de la institucionalidad y la democracia.

El Problema De Las Causas Sistémicas.

Gran parte de los problemas relacionados con la libertad sindical son de origen sistémico, provienen del sistema económico y político que se ha adoptado en Colombia. En ese orden de ideas las demandas del movimiento sindical desbordan la capacidad de acción que la admiración pública a través de una política pública destinada a la reparación colectiva del

movimiento sindical en el marco del conflicto armado.

Cualquier intento de abordar las causas provenientes del sistema político y económico desbordaran la capacidad de cualquiera de las instituciones gubernamentales con la que se esté dialogando haciendo inviable que esta de respuestas coherentes y satisfactorias para el movimiento sindical. Esta es una de las razones por la cual el Estado no ha adoptado una política pública para la reparación colectiva del movimiento sindical por causa del conflicto armado a diferencia como si lo ha hecho con algunos grupos poblacionales mediante decretos con fuerza de ley derivados de la ley 1448 de 2011.

En 2014, luego de tres años de dialogo con el gobierno, el movimiento sindical se encontraba en un dilema no muy sencillo se solucionar. Por un lado necesitaba generar una política pública de reparación colectiva que le permita solucionar el problema de la victimización letal y la violencia antisindical lo más pronto posible pero sin abordar las causas sistémicas que afectan la libertad sindical. O por el otro buscar una política pública que tratara de solucionar los problemas sistémicos que son el origen de los problemas de victimización sindical pero que no pueden ser saldados a través de una única política pública y requieren de la intervención de todo el Estado y el sistema político.

La CUT en su VI congreso a través de la “resolución sobre reparación integral colectiva” identifico acertadamente que el problema de la violencia antisindical trasciende la capacidad de una política pública donde solo participe una o dos instituciones gubernamentales planteando que la reparación integral “se debe expresar en transformaciones políticas, sociales, culturales y legales que restituyan las garantías plenas para el ejercicio de las libertades sindicales” (punto 1). Para el movimiento sindical resultaba insuficiente la normatividad existente, pues, la

reparación colectiva al movimiento sindical “implica un complejo y largo proceso social y político que demandara grandes acciones de movilización y negociación que exceden la normatividad actual, particularmente lo dispuesto en la ley 1448 de 2011” (punto 7).

Así la decisión del movimiento fue optar por tratar de solucionar los problemas sistémicos que originan la violencia antisindical y limitan la libertad sindical en Colombia. En la misma resolución se plantea una solución viable en los siguientes términos: “En consecuencia la CUT en asocio con as otras centrales sindicales demandaran la constitución de una mesa de alto nivel con el gobierno nacional para negociar los lineamientos de la reparación colectiva” (punto 8).

Si bien la solución del movimiento sindical fue elevar el nivel de una política pública hacia una política de Estado con gran potencial. También significa dejar en un nivel bajo las demandas sobre medidas de protección individual e inmediata que deben ser objeto de la acción gubernamental en relación a la reparación a causa de la violencia letal, así que se dejó que el estado formulara de manera unilateral estas medidas. La apuesta del movimiento sindical fue general grandes reformas que transformen la relación Estado-Sindicalismo-Sociedad a largo plazo, el sindicalismo es conscientes de que eso tiene implicaciones importantes en cuanto deben movilizar todos sus recursos disponibles para materializarla.

Pero la decisión del movimiento sindical también implicó que el sindicalismo fuera un actor con incidencia significativa en la agenda de negociación entre el Gobierno y las FARC buscando ampliar la normatividad sobre reparación colectiva y la reparación a las víctimas desde los acuerdos de la Habana.

Solo el 18 de abril de 2016 por medio del decreto 624, dos años después de formuladas las

peticiones sobre la mesa de alto nivel se formalizo ese espacio de discusión y construcción de lineamientos de reparación integral al movimiento sindical. La demora del Estado si bien es absolutamente reprochable, obedece a que al ser desbordada la capacidad de la administración pública, esta tarda en plantear una respuesta interinstitucional organizada, aun cuando esta respuesta sea realmente mínima como la instalación de una simple mesa de trabajo de alto nivel.

Se podría considerar como un indicador de éxito o fracaso de la apuesta del movimiento sindical si logran o no su objetivo de generar una nueva relación Estado-sindicalismo-sociedad. Es decir, si logran reformas sustanciales que incluso llegue a tener implicaciones en materia constitucional y en el sistema político-económico del país. De lo contrario, si solo se logra una política pública vinculada a la normatividad preexistente ya sea la ley 1448 o los acuerdos de Paz entre gobierno y FARC (punto de victimas) se habría dilatado la formulación e implementación de una policía pública ya seis años.

Las políticas públicas tienen un ciclo y se formulan para periodos de diez años en promedio, es decir, si se hubiera optado por lo inmediato estaría en plena implementación y a portas de entrar en una etapa de evaluación y reformulación para ajustarla a las necesidades. El punto es que, aunque muy consecuentes, de cierta forma el sindicalismo decidió no usar la incidencia en políticas públicas como una herramienta de lucha y acción para presionar cambios progresivos en el actuar del Estado, ya sea en relación a la reparación colectiva o en las políticas dirigidas a grupos poblacionales.

Lineamientos De La CUT Frente A La Reparación.

En el marco del VI congreso de la Central

Unitaria de Trabajadores de Colombia determino su agenda para la construcción de una política de Estado dirigida a la reparación integral del movimiento sindical.

Estos doce lineamientos reflejan que por parte de la CUT se ha hecho un juicioso análisis de la normatividad vigente, y aun cuando como se mencionó anteriormente identificaron que sería un proceso complejo aporta soluciones para que a largo plazo la dinámica Estado-sindicalismo-sociedad se transforme significativamente.

“1. La Central Unitaria de Trabajadores fortalecerá el proceso de la reparación integral colectiva que se debe expresar en transformaciones políticas, sociales, culturales y legales que restituyan las garantías plenas para el ejercicio de las libertades sindicales.

2. La reparación del daño causado significa reconocer el derecho de asociación para todo trabajador y trabajadora, condición necesaria para el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

3. La reparación integral colectiva debe garantizar el derecho de negociación colectiva, a la movilización, al derecho de huelga y al trabajo decente.

4. La reparación integral colectiva demandará del Estado:

> Medidas que restituyan y transformen las situaciones iniciales reconstruyendo organizaciones sindicales exterminadas y debilitadas, resucitando convenciones colectivas acabadas.

> Medidas legislativas que permitan transformaciones de fondo, tales como la aprobación e implementación del estatuto del trabajo con participación del sindicalismo. Que además adopten y reglamenten las normas trasnacionales como los convenios de la OIT.

> Medidas simbólicas, tales como la generación

de publicaciones en múltiples medios y de manera masiva que permitan conocer las historias de vida de personas y organizaciones sindicales afectadas por la violencia antisindical; actos públicos de desagravio frente al sindicalismo y a las organizaciones violentadas, donde se asuma la responsabilidad estatal por acción u omisión de la violencia antisindical.

> Medidas de reparación judicial, como una política eficaz de superación de la impunidad.

> Los derechos a la verdad (con su dimensión de memoria histórica y de memoria viva y transformadora), la justicia (con la identificación y sanción de los determinadores de los crímenes), la reparación integral (con la identificación plena del daño individual, familiar y colectiva, con la restitución derechos individuales y colectivos, reconstrucción de tejidos sociales y sindicales a nivel territorial, nacional y sectorial, satisfacción individual y colectiva) y las garantías de no repetición, que sólo pueden ser viables si este último derecho esencial se concreta ya en compromisos de Estado para que cesen los asesinatos, atentados, amenazas, criminalización y demás formas de persecución al movimiento sindical.

5. La Central Unitaria de Trabajadores se reconoce como víctima colectiva, así como a sus federaciones, subdirectivas y organizaciones filiales que han sufrido el flagelo de la violencia.

6. La reparación integral colectiva debe incluir un enfoque diferencial de género, etnia, cultura, etc. De tal manera que se fortalezca la participación, organización y el liderazgo de estos sectores.

7. Para la CUT, la construcción de la verdad, la memoria, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición para el sindicalismo colombiano, implican un complejo y largo proceso social y político que demandará grandes acciones de movilización y negociación que exceden la normatividad actual,

particularmente lo dispuesto en la ley 1448 de 2011.

8. En consecuencia la CUT en asocio con las otras centrales sindicales demandará la constitución de una mesa de alto nivel con el gobierno nacional para negociar los lineamientos de la reparación integral colectiva.

9. La CUT promoverá la organización de los familiares de víctimas del movimiento sindical, trabajará en la articulación para la exigibilidad de la reparación individual y colectiva y actuará con criterio de unidad frente al Estado por el daño causado, comprometiéndose a representar con convicción los intereses de los sindicatos que han sido víctimas de violencia

10. La CUT comprometerá sus esfuerzos en construir un inventario de daños del movimiento sindical, se propenderá por un proceso riguroso y concienzudo de identificación de los reales daños causados por la larga historia de violencia que ha sufrido el movimiento sindical, de manera que se impulsen y sustenten propuestas integrales de reparación que efectivamente correspondan con los daños causados al movimiento sindical. Para esto deberá organizarse un censo nacional desde las subdirectivas.

11. La Central Unitaria de Trabajadores reclamará la coherencia del Estado Colombiano, en tanto los compromisos por resarcir el daño causado por la violencia al sindicalismo, debe manifestarse en todas sus acciones a través del respeto por los derechos laborales y las libertades sindicales. La depuración de todos los agentes estatales que han contribuido tanto por acción como por omisión a esta persecución, desclasificación y entrega con el acompañamiento de las Naciones Unidas de todos los archivos de inteligencia contra los sindicalistas. Se identifiquen los factores de riesgo y determinadores de esta persecución para prevenir nuevos atentados y sancionar

efectivamente a los responsables. Para tal efecto el Comité Interinstitucional de DDHH, impulsado por el Ministerio de Trabajo, con participación representativa y activa de las organizaciones sindicales debe ser facultado para esta tarea en lo inmediato.

12. Adopción de medidas de protección pactadas con el gobierno para garantizar la protección efectiva de nuestros compañeros y compañeras amenazadas.”

Agenda De Mujeres Para La Reparación Colectiva

Además de los puntos generales establecidos por la CUT se deben tener en cuenta los lineamientos construidos por las mujeres del movimiento sindical que se han pensado la reparación colectiva desde el enfoque diferencial.

“Las agendas laborales (y las de reparación colectiva) son decisivas en el proceso de construcción de una paz duradera y sostenible, considerando que el conflicto armado se ha alimentado y reproducido en la desigualdad social. Las mujeres estamos llamadas a participar de su configuración, de tal manera que nuestras demandas de igualdad en el mundo del trabajo logren ser parte integrante de estas agendas y nuestras voces sean escuchadas”.⁸²

Según las tesis de congreso de mujeres la agenda laboral de las mujeres gira en torno a los siguientes puntos:

1. Reivindicamos las acciones afirmativas para la igualdad, y rechazamos la equiparación de la edad pensional para mujeres y hombres sugerida por la OCDE, pues las mujeres experimentan mayores obstáculos para ingresar al mercado laboral y mantenerse en él.

2. Reclamamos el reconocimiento del valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; así como la generación de condiciones de trabajo decente para el cuidado remunerado, en especial para las más de 700.000 trabajadoras del servicio doméstico, de las cuales una gran parte han sido víctimas del conflicto armado.

3. Fomentar el empoderamiento de las mujeres y promover su derecho de libertad sindical, de manera que puedan participar efectivamente en procesos de negociación colectiva en las empresas y sectores, y en general de diálogo social, incluso con el Estado, en particular sobre temas del trabajo doméstico y la informalidad.

4. Para las mujeres víctimas de la violencia anti sindical, la reparación transformadora implicaría el diseño e implementación de una política integral que garantice sus derechos al acceso a la justicia, a la igualdad y equidad en el mundo laboral. La creación de una comisión de la verdad sobre la dinámica de la violencia anti sindical, recogiendo la diversidad de las mujeres y sus voces, es fundamental para construir memoria y restablecer un mundo sindical con las mujeres en el centro.

5. Que el sector empresarial reconozca su papel en la violencia anti sindical y haga parte activa de la reparación al movimiento.

6. La implementación de políticas para evitar la reproducción en los medios de comunicación de estereotipos de discriminación contra las mujeres y de estigmatización por la afiliación a un sindicato.

7. Medidas de eliminación, prevención y sanción de conductas de violencia basada en

82. CUT. 2015. Tesis V congreso de mujeres CUT

género en las empresas públicas y privadas.

8. La garantía de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en el trabajo y la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral.

9. Exigimos que se desarrolle una política integral para las mujeres víctimas de desplazamiento forzado, que tenga como soporte los 13 programas contenidos en el auto 092 de 2008 de la Corte Constitucional en seguimiento a la sentencia T 025/04. Y pedimos conformar las comisiones negociadoras con participación equitativa de hombres y mujeres.

Además la agenda, ya profundizando en temas de reparación colectiva a mujeres víctimas establece los siguientes puntos:

1. Crear una estrategia para tratar el tema de violencia sexual y de género con los actores armados desde la etapa de exploración de dialogo de paz – con el ELN y otros–.

2. Contar con enfoque de género y diferencial para abordar estas discusiones.

3. Un plan de protección a las víctimas que asegure acciones de prevención, atención, especialmente a las mujeres y víctimas de delitos sexuales que toman la decisión de hablar y denunciar y a las personas que acompañan estos procesos.

4. Una Comisiones de la verdad de las víctimas de delitos de violencia sexual.

5. En el proceso de transición que vive el país, se hace necesario que las Políticas Públicas en torno a las mujeres víctimas sean diseñadas reconociendo la voz de las mujeres y sus propuestas, incluyan la cotidianidad y busquen soluciones que sean consecuentes con la realidad que se vive. Debe dejar de ser un proceso clientelista

donde solo quedan incluidos los intereses de las elites de la sociedad o se les pide a las mujeres que legitimen un proceso.

También hay una agenda interna de empoderamiento de las mujeres que se basa en la consolidación del enfoque diferencial al interior de las organizaciones sindicales, en los siguientes términos:

1. Garantizar el pleno acceso y goce de los derechos de las mujeres sindicalistas de la CUT, bajo el principio de igualdad y no discriminación, con el fin de alcanzar una real participación y representación de las mujeres en todas las instancias, proyección y acciones de la Central.

2. Asimismo, es fundamental que la CUT promueva entre los sindicatos afiliados la formulación e implementación de políticas de equidad de género y, en general, promueva la mayor participación y representación de las mujeres en las mismas.

También plantean puntos para la educación con enfoque diferencial al interior de la organización, que como se mencionó en el capítulo de la cultura política en Colombia tiene potencial transformador.

3. Las necesidades e intereses de las mujeres trabajadoras.

4. Que contribuya en la superación de los obstáculos que impiden su participación sindical, potenciando la construcción de liderazgos colectivos para su empoderamiento.

5. Debe aportar, igualmente, en la implementación de un aprendizaje que deconstruya los estereotipos sociales y culturales construidos por el patriarcado e impulse la igualdad de oportunidades para las mujeres sindicalistas.

Mirando en retrospectiva tanto la agenda de la

Central Unitaria de Trabajadores como la su departamento de mujer es difícil establecer porque no se ha avanzado rápidamente en la implementación el enfoque diferencial en la central y porque no se ha proyectado hacia afuera la agenda de mujer, asumida como propia. Es evidente que las agendas de las mujeres operativizan y aterrizan los lineamientos de la central en cuanto alguno de los puntos de la reparación colectiva pero no se proyectan como demandas propias del movimiento sindical para presionar acciones gubernamentales concretas, políticas públicas, que pudieran servir como se explicó anteriormente como insumos previos para una reparación integral del movimiento sindical.

Sin embargo hay que mencionar algunas falencias importantes, si bien el departamento de mujer en la práctica interactúa de manera

relativamente coordinada con otros grupos poblacionales como los jóvenes de la central, en sus agendas brillan por su ausencia las menciones tanto a jóvenes (mujeres jóvenes), afrocolombianos, población indígena o room, como tampoco tratan las poblaciones heterodisidentes o con identidades de género no binarias. Si bien es destacable el trabajo realizado por las mujeres es evidente que hace falta emprender diálogos entre los diferentes grupos poblacionales e identidades grupales que hacen presencia en la central, para que exista un verdadero enfoque diferencial. También podría significar que no existe ningún tipo de representatividad de estas poblaciones en la central aunque sin duda son grupos poblacionales que están en el mercado laboral y tienen demandas laborales.

REFERENTES LEGISLATIVOS PARA LA REPARACIÓN COLECTIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

El Estado colombiano ha reconocido de múltiples formas y en diferentes momentos la condición de víctima colectiva del movimiento sindical. Sin embargo ese reconocimiento de víctima colectiva se ha quedado corto al momento de crear un marco legislativo y políticas públicas que faciliten su reparación colectiva y garantice la libertad sindical.

El marco legal que cobija actualmente a los miembros del movimiento sindical víctimas del conflicto armado colombiano es casi igual que el de las demás víctimas del conflicto, es decir, no reconoce en la práctica que los y las dirigentes sindicales víctimas del conflicto fueron victimizados en razón de su labor sindical, por encima e independientemente de las manifestaciones políticas que promulgaran en el ejercicio de su actividad sindical. Además, que existen unas causas estructurales relacionadas con la libertad sindical que deben ser abordadas de manera integral si se desea reparar efectivamente al movimiento sindical.

Al igual que otros sujetos colectivos objeto reparación reconocidos por el Estado colombiano como las poblaciones indígenas, la población Rom y las poblaciones afrodescendientes, entre otros, el movimiento sindical necesita avanzar en la generación de un marco legislativo y de políticas públicas que faciliten su reparación desde el reconocimiento de su afectación diferenciada hasta la adopción de una variedad de medidas necesarias para su reparación integral.

El intento más cercano que ha hecho el Gobierno colombiano para dar respuesta al problema de la reparación colectiva del movimiento se encuentra en el decreto 624 de 2016, un intento de encaminar una negociación para generar una política pública y legislación

para la reparación colectiva del movimiento sindical con la participación de varias entidades gubernamentales. Sin embargo se puede decir que estos esfuerzos gubernamentales llegan tarde en comparación a otros sujetos de reparación, además no logra tener acogida debido a que su procedencia dentro de la estructura del Estado es jerárquicamente inferior a la requerida por el sindicalismo.

La reparación del sindicalismo en el decreto mencionado no parte de proponer un acto legislativo amplio que cobije todo el problema de la violencia antisindical para reparación colectiva sino que propone una mesa de concertación de alto nivel que replantee la relación Estado-sindicalismo-sociedad, aunque esta fue la demanda inicial del sindicalismo el Estado colombiano se muestra poco propositivo. También cabe la posibilidad de generar políticas públicas focalizadas con el movimiento sindical que den pie progresivamente a cambios estructurales sustanciales.

A continuación se presenta un rastreo legislativo que tuvo en cuenta en primer lugar los hitos sobre la reparación colectiva y por consiguiente la definición de víctima del conflicto armado. Un segundo criterio utilizado en la matriz fue el avance legislativo del reconocimiento de la mujer como víctima diferenciadas en el conflicto armado y objeto de múltiples violencias. Un tercer elemento fue crear la cronología de la creación del andamiaje institucional para la atención de las víctimas y la memoria histórica. La matriz que se presenta está construida de manera cronológica, tomando como referencia, leyes, decretos de ley, decretos, autos de la corte constitucional y documentos CONPES.

MARCO LEGISLATIVO DE LA REPARACIÓN COLECTIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Convenio 87 de 1948 OIT	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
Convenio 100 de 1951 OIT	Sobre igualdad de remuneración.
Convenio 111 de 1958 OIT	Sobre la discriminación, empleo y ocupación.
Convenio 135 de 1971 OIT	Convenio sobre los representantes de los trabajadores
Ley 27 de 1976 (Convenio 98 OIT)	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949)
Convenio 156 de 1981 OIT	Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
Resolución ONU 37/63 de 1982	Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la seguridad internacional.
3ª conferencia mundial de mujeres (Nairobi) 1985	Se da el reconocimiento explícito del rol de las mujeres para la paz y el desarrollo.
Ley 21 de 1991 (convenio 169 OIT)	Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989
Resolución 394 de 1994 Mintrabajo	Por la cual se prohíbe la prueba de embarazo, para ingresar al empleo.
4ª conferencia mundial de mujeres (Pekín) 1995	Se reconocen que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

Ley 489 de 1998.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. (mencionada en el decreto 624 de 2016 para establecer integración de la mesa)
Convenio 183 de 2000 OIT	Sobre la protección de la maternidad.
Resolución 1325 de 2000 del consejo de Seguridad de Naciones Unidas	Aumento de mujeres en los niveles de adopción de decisiones y la solución de conflictos y los procesos de paz.
Ley 581 de 2000	Garantiza la efectiva y equitativa participación de las mujeres en los niveles de decisión y poder en los organismos públicos. (ley de Cuotas)
Ley 823 de 2003	Establece la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y para los hombres.
Ley 975 de 2005	Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios.
Conpes 3411 de 2006	Política de lucha contra la impunidad en casos de violaciones a los derechos humanos e infracciones al derecho internacional humanitario.
Consenso de Quito 2007	este se delinearán los compromisos de los países firmantes, entre los cuales está Colombia, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos); y en los ámbitos nacional y local, se traza como un objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas.
Auto 200 de 2007	Derecho a la vida y seguridad personal de líderes de la población desplazada-deberes de protección mínimos del estado. (protección a representantes de sujetos colectivos de reparación)

Ley 1232 de 2008	Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Auto 092 de 2008 (corte constitucional)	“ ... adopta medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado” (UNV. 2017)
Auto 237 de 2008 (corte constitucional)	“... valoración del cumplimiento de las órdenes impartidas en el Auto 092 de 2008 a Acción Social, dentro de las medidas adoptadas por el sector salud se encuentran tres programas: a. promoción de la afiliación al SGSSS y atención integral en salud; b. Abordaje psicosocial y salud mental; c. Prevención de la violencia sexual, intrafamiliar y comunitaria”. (UNV. 2017)
Auto 251 de 2008 (corte constitucional)	“... proteger los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes afectados por el desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en la búsqueda de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004”. (UNV. 2017)
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1424 de 2010	Por la cual se dictan disposiciones de justicia transicional que garanticen verdad, justicia y reparación a las víctimas de desmovilizados de grupos organizados al margen de la ley, se conceden beneficios jurídicos y se dictan otras disposiciones.
Convenio 189 de 2011 OIT	Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Ley 1450 de 2011	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014
Ley 1496 de 2010	Sobre igualdad salarial.
Decreto ley 4157 de 2011	Por el cual se determina la adscripción de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
Decreto ley 4158 de 2011	Por el cual se determina la adscripción del Centro de Memoria Histórica y se fijan otras disposiciones.
Decreto ley 4633 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas.
Decreto ley 4634 de 2011	Decreto por el cual se dictan medidas de Asistencia Atención Reparación Integral y Restitución de Tierras a las víctimas pertenecientes al pueblo Rom o Gitano.
Decreto ley 4634 de 2011	Por el cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de tierras a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.
Decreto ley 4802 de 2011	Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
Decreto ley 4803 de 2011	Por el cual se establece la estructura del Centro de Memoria Histórica.
Decreto 2244 de 2011 (Ministerio del interior)	Por el cual se adicionan unas funciones al Centro de Memoria Histórica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4802 de 2011 (presidencia de la república)	Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. (definición de sujetos de reparación colectiva, concordante con la ley 1448 de 2011)
Ley 1542 de 2012	Reforma del Código de procedimiento penal bajo temas como la Violencia intrafamiliar y la inasistencia alimentaria.

Ley 1592 de 2012.	Por medio de la cual se introducen modificaciones a la Ley 975 de 2005 “por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios” y se dictan otras disposiciones. (modifica la definición de víctima y de enfoque diferencial y agrega a las organizaciones
Documento CONPES 3726 de 2012. (DNP)	Lineamientos, plan de ejecución de metas, presupuesto y mecanismo de seguimiento para el plan nacional de atención y reparación integral a víctimas.
Ley 1652 de 2013	Por medio de la cual se dictan disposiciones acerca de la entrevista y el testimonio en procesos penales de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
Auto 098 de 2013 (corte constitucional)	“... hace seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional, en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad personal de las mujeres líderes desplazadas y de las mujeres que, desde sus organizaciones, trabajan a favor de la población desplazada por el conflicto armado...”. (UNV. 2017)
Documento CONPES Social 161 de 2013. (DNP)	Equidad de género para las mujeres.
Documento CONPES 3784 de 2013. (DNP)	Lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado.
Ley 1719 de 2014.	Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. (modifica el código penal y el código de policía para generar medidas de protección)
Ley 1753 de 2015.	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. (modifica artículos de la ley 1448 de 2011)

Decreto 624 de 2016 (ministerio de trabajo)	Por el cual se crea y reglamenta la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y la FECODE para la Reparación Colectiva al Movimiento Sindical.
Ley 1010	Sobre acoso laboral a mujeres
Ley 1252	Sobre acoso sexual.

Haciendo este breve rastreo legislativo es evidente que existen herramientas de las cuales el movimiento sindical puede hacer uso si decide usar la incidencia en políticas públicas como una estrategia de acción, no solo para temas de reparación colectiva sino para conectar con los grupos poblacionales y sus necesidades laborales específicas. Claro está esto le significaría al movimiento sindical destinar recursos para construir una estrategia clara para la incidencia en políticas públicas.

La incidencia legislativa del movimiento sindical en materia de reparación colectiva ha sido mínima si se compara con sujetos colectivos de reparación como por ejemplo los indígenas, la población Room o incluso las diversas organizaciones que trabajan el tema de mujer y género.

Si bien las mujeres del movimiento sindical se benefician del marco legislativo existente este no está diseñado para atender todas las necesidades específicas por su doble condición de mujeres y dirigentes sindicales. En consecuencia no es posible establecer que el Estado colombiano tenga una ruta de atención a la violencia antisindical en el marco del conflicto armado y en el resurgimiento de los grupos paramilitares.

El movimiento sindical presenta un retraso legislativo de alrededor de 10 años a comparación de las agrupaciones de víctimas y otros sujetos colectivos de reparación. El retraso de diez años en incidencia en políticas públicas y legislación sobre reparación colectiva del

movimiento sindical hace que sea necesaria la formación de las y los dirigentes sindicales para iniciar o fortalecer esa incidencia, más allá del Fast Track y de la implementación de los acuerdos de la Habana. En el caso de las mujeres ya hay un andamiaje institucional y legislativo que el movimiento sindical debe aprovechar y lo puede hacer de manera inmediata mediante una escuela de capacitación donde se traten temas de reparación colectiva, negociación colectiva y políticas públicas.

Los intentos gubernamentales de reparación al movimiento sindical han sido insuficientes en materia de generación de políticas públicas y legislación específica que garanticen la continuidad del movimiento sindical que fue objeto de violencia sistemática tendiente a evitar su desarrollo, lo que refleja una falta de condiciones políticas, sociales y culturales, además de seguridad para el ejercicio del sindicalismo.

Llama la atención que las leyes que establecen una política pública y un marco legal para la reparación de sujetos colectivos como en el caso de los Room, afro e indígenas mencionan expresamente convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia. La mención de los convenios de la OIT se debe a que se ha convertido en un sustrato del derecho colectivo, estableciendo un marco legal para la protección de los derechos de asociación, huelga y negociación colectiva, dialogo social, entre otros derechos sociales, políticos y económicos necesarios para el reconocimiento y la

reparación colectiva de las víctimas del conflicto armado.

Al no existir un marco legislativo propio para el movimiento sindical los instrumentos tradicionales del movimiento sindical como las negociaciones colectivas, las huelgas y los paros siguen siendo prácticamente los únicos

mecanismos por los cuales los sindicatos de industria y rama pueden tratar de presionar algún tipo de reparación colectiva y la adopción de medidas de protección. Aunque esto no signifique una revictimización del sindicalismo si refleja la falta de interés y compromiso del Estado colombiano para la reparación colectiva del movimiento sindical.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Durante el desarrollo de esta investigación de carácter exploratoria se abordaron algunos elementos planteados como problemáticos por las mujeres dirigentes sindicales de la Central Unitaria de Trabajadores CUT-Colombia. También se trataron los temas que se desarrollaron en los talleres en el marco del proyecto “INCREMENTO DE LA CAPACIDAD DE INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CUT, EL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL”.

Se pueden establecer tres grandes conclusiones en esta fase de la investigación:

1: la agenda de género del movimiento sindical ha sido postergada muchas veces por múltiples razones lo que ha ocasionado que al día de hoy los procesos de empoderamiento de la mujer al interior del sindicalismo estén estancados. Es evidente que el movimiento sindical, a pesar de su interés, no ha logrado muchos avances en materia de implementación del enfoque diferencial e inclusión de grupos poblacionales más allá de las mujeres y los jóvenes (igualmente limitada), dejando de lado otras poblaciones que también históricamente han estado marginalizadas en el mundo del trabajo. Esto también significa que se está acrecentando el distanciamiento entre la base trabajadora con respecto a las centrales obreras y los sindicatos de base ya que no ven reflejadas las demandas laborales específicas de los grupos poblacionales que conforman la clase obrera.

2: la victimización del movimiento sindical colombiano sigue siendo una realidad preocupante y es posible que en los próximos meses o años se vea una escalada en la violencia antisindical. No parece probable que la mesa de alto nivel (sindicalismo-gobierno) para la reparación integral del movimiento sindical logre concretar lineamientos de reparación colectiva y medidas de protección para el

movimiento sindical a corto o mediano plazo por lo que las centrales y las organizaciones sindicales corren riesgos. Igualmente la implementación de los acuerdos de Paz entre Gobierno y FARC y el proceso de Paz con el ELN generan más incertidumbres que certezas. Por consiguiente, es posible que las lógicas de sobrevivencia organizacional sigan marcando la agenda sindical colombiana, acudiendo solo a lo esencial y “comprobado”, limitando el trabajo considerado periférico como la incidencia en políticas públicas o la inclusión y empoderamiento de mujeres, jóvenes y otros grupos en el sindicalismo.

3: la violencia antisindical contra la mujer es un fenómeno poco explorado, poco documentado, con escasa de documentación específica y pocas fuentes de primer orden. Si bien la victimización de la mujer es significativamente menor a la del hombre en el movimiento sindical esto se debe precisamente a la falta de empoderamiento y representatividad de la mujer al interior del sindicalismo, además las modalidades específicas de victimización a la mujer sindicalista siguen patrones machistas asociados a la cultura política y las lógicas del conflicto armado.

De estas tres grandes conclusiones se derivan una serie de recomendaciones más puntuales.

1. Se deben generar desde las centrales y los sindicatos programas y rutas muy concretos para la protección de la vida e integridad de las mujeres y los hombres sindicalistas, se cuente o no con el apoyo del gobierno para su implementación.
2. Es fundamental avanzar en la implementación del enfoque de género y el enfoque diferencial al interior del movimiento sindical como parte de la estrategia de fortalecimiento

organizacional. Esto implica igualmente avanzar en la transformación de la cultura sindical para dar cabida a los grupos e identidades poblacionales, dejando el lastre histórico de la cultura política colombiana de tipo tradicional, parroquial y súbdita, incluso mafiosa. El elemento determinante para tal cambio cultural será la educación y el real empoderamiento de los grupos poblacionales en el movimiento sindical.

3. El movimiento sindical debe ver la incidencia en políticas públicas como una herramienta adicional a sus métodos tradicionales que le servirá para generar antecedentes administrativos, antecedentes legislativos y además permitirá acercarse a las y los trabajadores de todo tipo en miras de ir construyendo la gran política de reparación colectiva integral que se demanda.
4. Se necesita avanzar en algunas tareas pendientes del movimiento sindical relacionadas a la estrategia de reparación colectiva plasmada en la agenda sindical. La sistematización de los casos de violencia desde los sindicatos, reconstrucción de memoria histórica, alianzas o constitución de un grupo de familiares de víctimas de la violencia

antisindical, etc. y todo con una perspectiva de enfoque diferencial como se comprometió el movimiento sindical consigo mismo.

5. Si bien la violencia antisindical presionara para que el sindicalismo continúe debilitándose se deben hacer esfuerzos importantes para leer las realidades de las y los trabajadores. asimilar como propias las demandas laborales específicas de cada grupo poblacional y tramitarlas ante el Estado y la sociedad como propias con el fin de tratar de mejorar la relación entre la base trabajadora y el sindicalismo.
6. Se necesitan desarrollar más proyectos de investigación y profundizar en las investigaciones existentes con el fin de generar una amplia gama de trabajos académicos que lleguen a calar en la academia y en la administración pública de manera definitiva. proyectos como este brindan herramientas a los dirigentes sindicales pero también le muestra a la academia que hay desarrollos conceptuales y empíricos desde el sindicalismo que pueden usar, además da legitimidad a las posturas del sindicalismo ante el gobierno y la administración pública.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilar Villanueva, Luis f. (1992). El estudio de las políticas públicas. México. Miguel Ángel Porrúa.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2013). Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial. Bogotá, Colombia. Comisión intersectorial poblacional del distrito capital.
- Almario, Gustavo. (1984). Historia de los trabajadores petroleros. Bogotá, Colombia. Ed, Cedetrabajo.
- Álzate Arias, Ligia I. (2017). El enfoque de género transformador de la cultura en las negociaciones de la habana. En: Revista educación y cultura No.120. Bogotá Colombia. FECODE.
- Archenti, Nelida. "Las mujeres, la política y el poder. De la lógica del príncipe a la lógica de la acción colectiva" en Maffia, Diana y Kushir, Clara (comps.) Capacitación política para mujeres: género y cambio social en la argentina actual. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Ariès, Philippe. "Historia de la vida privada: El proceso de cambio en la sociedad del siglo XVI a la sociedad del siglo XVIII». Taurus. Argentina. Buenos Aires.
- Ávila Martínez, Ariel. (2010). Injerencia política de los grupos armados ilegales. En: López Hernández, Claudia (Coord.). Y refundaron la patria... De cómo mafiosos y políticos reconfiguraron el Estado Colombiano. Bogotá, Colombia. Corporación Nuevo Arcoiris.
- Bourdieu, Pierre. (2002). La distinción: criterio y bases sociales del gusto. México. Ed, Taurus.
- Castells, Carme. 1996. Introducción, en Castells, C. (comp.) perspectivas feministas en teoría política. Buenos Aires: Paidós.
- CTC. 2001. Orígenes y desarrollo de la secretaria de asuntos femeninos CTC Colombia. Bogotá Colombia.
- CUT, CSA. 2014. Memorias, Cumbre de mujeres: por la reparación colectiva con enfoque diferencial de género.
- CUT. 1986, Acta de constitución de la Central Unitaria de Trabajadores.
- CUT. 2015. Tesis V congreso de mujeres CUT.
- Defensoría del pueblo. (2014). El enfoque diferencial, un principio transversal en la materialización de los derechos de los grupos étnicos en su condición de víctimas. Boletín No3.
- ENS. 2016. Informe especial: 31% crecieron casos de violencia antisindical en Colombia en el último año. Tomado de: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/31-crecieron-casos-violencia-antisindical-colombia-ultimo-ano-informe-especial/> agosto 2017.
- ENS. 2016. Sistema de información en Derechos Humanos de Sindicalistas.
- Escribens, Paula. 2011. Proyecto de vida de mujeres víctimas de violencia sexual en conflicto armado interno. Lima, Perú. Ed, DEMUS.
- Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. Bogotá, Colombia.

- Espinosa Moreno, Nubia F. (2010). El surgimiento de la celebración del primero de mayo en Colombia 1910-1926. En: revista Goliardos No XII. Bogotá, Colombia. Universidad nacional de Colombia.
- Fals Borda, Orlando. (1986). Historia doble de la costa 4: Retorno a la tierra. Bogotá, Colombia. Carlos Valencia Editores.
- Foucault, Michel. (1994). La ética del cuidado del yo. Paris, Francia. Ed, Gallimard.
- Fundación comité de solidaridad con los presos políticos. Sección historia. Tomado de: <http://www.comitedesolidaridad.com/> agosto de 2017.
- Gallegos Medina, Carlos. (1990). Autodefensas, paramilitares y narcotráfico en Colombia. Bogotá, Colombia. Documentos Periódicos.
- González Herazo, Edgardo R. (2010). La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia. Bogotá, Colombia. Ed, doctrina y ley Ltda.
- Hernández Valderrama, francisco. (2004). El sindicalismo en Colombia: implicaciones sociales y políticas. Bogotá, Colombia. Universidad Javeriana, tesis.
- Informe publicado en periódico "el socialista" de Bogotá. Citado por: Vos Obeso, Rafael. (1987). La mujer en la década del veinte; María Cano producto de una época. En: Revista Chichamaya No 6. Colombia. Universidad del Atlántico.
- Jaramillo Vélez, Rubén. (1988). Colombia: la Modernidad postergada. Bogotá, Colombia. Ed, Argumentos.
- Konoepfel, Peter; Larrue, Corinne; Varonne, Frédéric. (2007). hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Lafont, Francisco. (1991) Derecho laboral colectivo. Bogotá, Colombia. Ediciones ciencia y derecho.
- Lagarde, Marcela. (2013). vías para el empoderamiento de las mujeres. En: Guia para el empoderamiento de las mujeres, cuaderno 1. Bogota, Colombia. FEMAVAL-ACCION 3.
- Lopez de la Roche, Fabio. (2000). Aproximación al concepto de cultura política. En: Convergencia Revista de Ciencias Sociales, Vol. 7, núm. 22. Toluca, México. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Marx, Jutta. (1994). Mujeres, participación y poder. En: capacitación política para mujeres: género y cambio social en la argentina actual. Buenos aires, Argentina. Feminaria Editorial.
- Mejía Quintana, Oscar. (2010). Cultura política mafiosa en Colombia. En: Revista Ciencia Política No.10. Universidad Nacional de Colombia. pág.
- Mejía Quintana, Oscar. (2011). Hacia una reconstrucción del estatuto epistemológico de la cultura política. Bucaramanga, Colombia. Universidad Industrial de Santander.
- Moreno Trujillo, Eduard E. (2016). María Cano: escritura y revolución. En: revista Huellas No 99. Barranquilla, Colombia. Universidad del Norte.

Múnera Ruiz, Leopoldo. (1994). Legislación laboral y acción obrera en Colombia (1970-1992) –texto y contexto-. En: el trabajo en los noventa. Rupturas y conflictos, Gerardo Arenas Monsalve y otros, recopilación de investigaciones del curso de especialización en el convenio Universidad Nacional de Colombia – Universidad de Cartagena, facultades de derecho. Bogotá, Colombia. Universidad nacional de Colombia.

Muñoz Cañas, Sandra M.; Colorado López, Viviana. (2016). ENS, Cuaderno de derechos humanos 24: voces que no callan. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas, y la situación de impunidad. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical.

OCAMPO, José Antonio (compilador). (1987). Historia económica de Colombia. Bogotá, Colombia. Siglo XXI editores.

Olsen, Frances. “El sexo del derecho”. Em Ruiz, a (Comp.) Identidad femenina y discurso jurídico. Buenos Aires: Biblos.

Palacios, Marco. (1999). El (Des) encuentro de los colombianos con el liberalismo. En: Parábola del liberalismo. Bogotá, Colombia. Ed Norma.

Perdomo, María Patricia. 2012. La militarización de la justicia: una respuesta estatal a la protesta social (1949-1974). En: revista análisis político No 76. Bogotá, Universidad nacional de Colombia.

Peschard, Jaqueline. (2001). La cultura política democrática. México DF. Ed, IFE.

Puello-Socarrás, J.F. Francisco. (2007). La dimensión cognitiva en las políticas públicas, interpelación politológica. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Revista dinero. (2016). Taza de sindicalización en Colombia. extraído de: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/la-grafica/articulo/46-es-la-tasa-de-sindicalizacion-en-colombia/223012>. Agosto 2017.

Roth, André-Noël. (2007). políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación. Bogotá. Ediciones Aurora.

Roth, André-Noël. (2007b). Análisis de las políticas públicas: de la pertinencia de una perspectiva basada en el anarquismo epistemológico. EN: Revista ciencia política, No.3. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Sabino, Carlos. (1992). El proceso de investigación. Bogotá, Colombia. Ed. Panamericana.

Salazar Vargas, Carlos. (1999). Las políticas públicas: marco de apoyo a lo comunicacional. En: Lo político desde la comunicación, cuadernos ocasionales No.1 Bogotá, Colombia. Universidad Javeriana.

Sánchez, Rubén (editor). (1994). El estudio de la ciencia política en Colombia. Bogotá Colombia. Universidad de los Andes-TM.

Sanjuán, Leidy; Sanín V. José L. (2013). ENS, Cuaderno de derechos humanos No.23: reparación colectiva del sindicalismo colombiano: aportes para la discusión. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical.

Sennett, Richard. (1997). Carne y piedra: el cuerpo y la ciudad en la civilización occidental. Madrid. Ed, Alianza. 1997.

Tila Uribe, María. (2010). Los años escondidos, sueños y rebeldías en la década del veinte. Bogotá, Colombia. Opciones graficas Editores Ltda.

Urrego Ardila, Miguel Á. (2013). El movimiento sindical, la violencia y la formación de la nueva izquierda colombiana, 1959-1971. En: revista Dialogo de Saberes No.38. Bogotá. Colombia. Universidad Libre.

Valencia, León; Celis Ospina, Juan Carlos. (2012). Sindicalismo asesinado: reveladora investigación sobre la guerra contra los sindicalistas colombianos. Bogotá, Colombia. Ed Debate.

Villegas Arango, Jorge. (1980). Libro negro de la represión 1958-1980. Bogotá, Colombia. Ed FICA.

Young, Iris M. (1996). Vida política y diferencia de grupo. En: Castells, Carmen. Perspectivas feministas en teoría política. Barcelona, España. Ediciones Paidós.

